

LIETUVOS ISTORIJOS INSTITUTO LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2024-2027 METAMS

Lietuvos istorijos institutas siekia aktyviai prisidėti prie sumanios visuomenės Lietuvoje kūrimo, skatindamas Instituto bendruomenės narių atvirumą naujovėms ir įvairovei, pagarbą ir pasitikėjimą vienas kitu, visų lygias galimybes, taip ugdant bendruomeniškumo ir pasitikėjimo kultūrą. Instituto bendruomenės gyvenimas grindžiamas lygybės, pagarbos žmogaus orumui ir teisingumo vertybėmis. Institutas kuria saugią, lygybę ir įvairovę užtikrinančią darbo aplinką. Sudėtinė kuriamos mokslinių tyrimų ir darbo kultūros dalis yra lyčių lygybės užtikrinimas.

Plano sukūrimo pagrindai.

Lyčių lygybė yra pamatinis Europos Sąjungos principas. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 8 straipsnis teigia: „Visuose savo veiksmuose Sąjunga siekia pašalinti moterų ir vyrų nelygybės apraiškas ir diegti jų lygybę.“ 2020 03 05 Europos Komisija paskelbė komunikatą Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija¹“. Šioje Lyčių lygybės strategijoje pateikiami Europos Komisijos darbo lyčių lygybės srityje apmatai ir nustatomi 2020–2025 m. laikotarpio politikos tikslai ir pagrindiniai veiksmai. Ja siekiama užtikrinti lyčių lygybę, kad smurtas dėl lyties, diskriminacija dėl lyties ir struktūrinė moterų ir vyrų nelygybė Europoje būtų laikomi atgyvena – tai Europa, kurioje moterys ir vyrai, mergaitės ir berniukai, nepaisant jų skirtumų, būtų lygūs. Europa, kurioje jie galėtų laisvai gyventi savo pasirinktą gyvenimą, turėtų lygias galimybes pasiekti sėkmės ir galėtų lygiomis teisėmis dalyvauti Europos visuomenės gyvenime ar tapti joje vadovais. Ši Strategija numato veiklą keliomis kryptimis:

1. Gyvenimas be smurto ir stereotipų: kiekvienas turėtų jaustis saugus savo namuose, artimuose santykiuose, darbo vietoje, viešosiose erdvėse ir internete. Moterys ir vyrai, mergaitės ir berniukai, nepaisant visų jų skirtumų, turėtų laisvai reikšti savo idėjas ir emocijas ir siekti pasirinkto išsilavinimo bei profesijos nevaržomi lyčių normų stereotipų; smurto dėl lyties panaikinimas;
2. Gerovė lyčių lygybe grindžiamoje ekonomikoje: moterys ir vyrai, nepaisant visų jų skirtumų, turėtų turėti lygias galimybes gerai gyventi ir būti ekonomiškai nepriklausomi, gauti vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą, turėti vienodas galimybes gauti finansavimą ir teisingas pensijas; moterys ir vyrai turėtų vienodai dalytis priežiūros ir finansinėmis pareigomis;
3. Vadovų lyčių lygybė visose visuomenės gyvenimo srityse: įmonėms, bendruomenėms ir šalims turėtų vadovauti tiek moterys, tiek vyrai, nepaisant jų skirtumų; tai, kad esate moteris arba vyras, neturėtų daryti įtakos jūsų karjerai; lyčių pusiausvyra sprendimų priėmimo ir politikos srityse;
4. Lyčių aspekto integravimas ir tarpsektorinis požiūris ES politikoje: lyčių aspekto integravimas užtikrina, kad politikos priemonėmis ir programomis būtų kuo geriau įgyvendinamos moterų ir vyrų, mergaičių ir berniukų galybės, nepaisant jų

skirtumų. Tuo siekiama teisingai ir lyčių požiūriu neutraliai perskirstyti galią, įtaką ir išteklius, kovoti su nelygybe, skatinti teisingumą ir atverti naujų galimybių;

5. Veiksmų siekiant gerinti lyčių lygybę ES finansavimas;
6. Lyčių lygybės gerinimas ir moterų įgalinimas visame pasaulyje.

Europos Sąjungos Taryba savo išvadose dėl naujos Europos mokslinių tyrimų erdvės (EMTE) 2020 m. gruodžio mėn. taip pat paragino Komisiją ir valstybes nares dar kartą sutelkti dėmesį į lyčių lygybę, didesnę lyčių specifikos suvokimą, darbo ir poilsio laiko balansą, visų lygių galimybes pasitelkiant Lyčių lygybės planą ir lyčių aspekto integravimą į mokslinius tyrimus ir inovacijas. Lyčių lygybės užtikrinimas yra itin naudingas ir reikalingas moksliniams tyrimams ir inovacijoms (MTI), nes gerina MTI kokybę ir aktualumą, pritraukia ir leidžia išlaikyti daugiau talentų, sudaro sąlygas kiekvienam maksimaliai išnaudoti savo potencialą. 2021 m. lapkričio mėn. 26 d. Lubljanos deklaracijoje dėl lyčių lygybės moksle ir inovacijose, kurią pasirašė ir Lietuvos Respublika, sutarta dėl artimiausių trijų metų pagrindinių veiksmų Europos mokslinių tyrimų erdvėje užtikrinant lyčių lygybę ir lygių galimybes moksle: atvira, įtrauki, lytims lygi tyrėjų karjera, tarpsektorinė perspektyva; palengvintos mokymosi ir tobulėjimo galimybės; užkardyta seksualinė prievarta, stiprinant ir aktyviau panaudojant tokias priemones kaip lyčių lygybės planas ir įgyvendinant nuolatinę stebėseną ir vertinimą².

Lyčių lygybės skatinimas yra prioritetinga mokslinių tyrimų ir inovacijų programos „Europos horizontas“ sritis. Nuo 2022 m. būtina dalyvavimo programoje „Europos horizontas“ sąlyga – oficialūs institucijų lyčių lygybės planai (angl. gender equality plans) ir įrodymai, kad jie yra įgyvendinami. Lyčių lygybės planas yra laikomas pareiškėjų tinkamumo kriterijumi ir taikomas visoms Europos Sąjungos valstybių narių bei asocijuotų šalių viešojo sektoriaus įstaigoms, mokslinius tyrimus vykdančioms ar aukštojo mokslo institucijoms (tarp jų ir privačioms)³.

Lyčių lygybės imperatyvas įtrauktas ir į Lietuvos Respublikos teisės aktus. Lietuvos Respublikos darbo kodekso, priimto 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603, galiojančios redakcijos 26 str. įtvirtina lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principą⁴. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymas, priimtas 2016 m. lapkričio 8 d. Nr. XII-2767, skirtas užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, nustato Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareigą įgyvendinti moterų ir vyrų lygių teises⁵. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, priimtas 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826 turi užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų⁶. Rekomendacijos lygioms vyrų ir moterų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti, patvirtintos Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2014 m. gruodžio 23 d. įsakymu Nr. V-1265, nustatė gaires, skatinančias moterų ir vyrų lygybę, eliminuojančias nelygybės apraiškas mokslo ir studijų srityse. Jose Institucijoms pateikti siūlymai 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, skaičių⁷.

Lygių galimybių aspektas įtrauktas ir į Lietuvos istorijos instituto dokumentus. *Lietuvos istorijos instituto lygių galimybių politika*, patvirtinta 2024 m. liepos 11 d. direktoriaus įsakymu

Nr. B-59, įtvirtina Instituto lygių galimybių įgyvendinimo principus ir jų įgyvendinimo sąlygas bei tvarką. Politikos tikslas – užtikrinti visų Instituto darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų (kandidatų) vienodą padėtį iki darbo sutarties sudarymo, darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ir kitais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis. *Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika Lietuvos istorijos institute*, patvirtinta Lietuvos istorijos instituto direktoriaus 2022 m. spalio 31 d. įsakymu Nr. B-105, nustato LII darbuotojų tarpusavio bendravimo principus, kurie sudarytų sąlygas kurti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų. *Lietuvos istorijos instituto Akademinės etikos kodeksas*, patvirtintas 2016 m. birželio 22 d. direktoriaus įsakymu Nr. B-48, numato, kad Instituto akademinės bendruomenės narių santykiai grindžiami pagarbos, geranoriškumo, lygiateisiškumo, nešališkumo ir nediskriminavimo principais.

Remiantis Europos Komisijos dokumentais, Lietuvos Respublikos teisės aktais ir rekomendacijomis bei atsižvelgiant į Lietuvos istorijos instituto vidaus dokumentus parengtas Lietuvos istorijos instituto lyčių lygybės planas. Plane numatytos priemonės ir veiksmai, kurie padėtų paskatinti struktūrinius ir kultūrinius pokyčius Institute, siekiant spręsti lyčių lygybės problemas, užtikrinti visiems bendruomenės nariams lygias galimybes.

Lyčių lygybės situacija Institute nėra bloga, tačiau preliminari kai kurių duomenų analizė rodo egzistuojančias lyčių pusiausvyros neatitiktis. 2023 m. gruodžio 31 d. duomenimis tarp mokslo darbuotojų moterų dalis siekė 38,5 proc., vyrų – 61,5 proc. Per pastaruosius penkis metus pastebima nedidelė moterų dalies tarp mokslininkų mažėjimo tendencija: 2018 m. moterų mokslininkės sudarė 41,3 proc. visų mokslininkų. Pagal užimamas pareigas tarp mokslo darbuotojų moterys sudaro 36 proc., tarp vyresniųjų mokslo darbuotojų – apie 46 proc., tuo tarpu tarp vyriausiųjų mokslo darbuotojų – 33 proc. Institute veikiančiose tarybose, komisijose, komitetuose moterys sudaro 51,3 proc., 60 proc. jų vadovauja moterys. Tačiau tarp skyrių vadovų moterų tik 29 proc. (2 iš 7 skyrių vadovų), tarp aukščiausias pareigas užimančių asmenų nėra nė vienos moters. Tuo tarpu administracijoje ir aptarnaujančiame personale dominuoja moterys, kurių dvigubai daugiau nei vyrų. Iš septynių instituto leidžiamų žurnalų ir tęstinių leidinių, trijų redakcinėms kolegijoms vadovauja moterys (apie 43 proc.), jos sudaro 32 proc. redakcinių kolegijų narių. Tačiau moterų pasiskirstymas pavienių žurnalų redakcinėse kolegijose yra labai netolygus ir svyruoja nuo 5 iki 55 proc.

Instituto lyčių lygybės planas paremtas šiais pagrindiniais principais:

- Tolygus atstovavimas
- Darbo ir asmeninio laiko derinimas
- Lygios karjeros galimybės
- Lyties aspekto integravimas į mokslinius tyrimus

Lyčių lygybės planas parengtas 2024-2027 metams. Atlikus plano rezultatų vertinimą ir remiantis kasmetine plano įgyvendinimo stebėseną, bus parengtas kito etapo lyčių lygybės planas.

Tikslas	Priemonės	Kriterijai	Atsakingi asmenys	Įgyvendinimo laikotarpis
---------	-----------	------------	-------------------	--------------------------

1.Stiprinti lyčių lygybės politiką	1.1.Paskirti už lyčių lygybės plano įgyvendinimą atsakingą asmenį/įs	Paskirtas už lyčių lygybės plano įgyvendinimą atsakingas asmuo ar asmenys	Direktorius	202 4 X	202 5	202 6	202 7
	1.2. Įtraukti lyčių lygybės dimensiją į LII strateginį planą ir jo įgyvendinimo procesą	Į LII strateginį planą įtraukta lyčių lygybės dimensija	Direktoriaus pavaduotojas mokslo reikalams	X	X	X	X
	1.3. Peržiūrėti LII vidinius dokumentus lyčių lygybės politikos aspektu ir, reikalui esant, juos koreguoti	Peržiūrėti ir pakoreguoti vidaus dokumentai	Direktorius, direktoriaus pavaduotojai	X	X		
	1.4.Rinkti pagal lytį disagreguotus akademinio ir neakademinio personalo duomenis, rengti reguliarias ataskaitas ir vykdyti sklaidą apie veiklos sritis	Lyčių lygybės situacijos LII analizė pagal parengtą klausimyną, duomenys apie lyčių lygybės situaciją kasmetinėse LII veiklos ataskaitose	Asmuo/ys, atsakingas/i už lyčių politikos įgyvendinimą	X	X	X	X
	1.5.Lyčių lygybės plano įgyvendinimo stebėseną ir vertinimas		Asmuo/ys, atsakingas/i už lyčių politikos įgyvendinimą	X	X	X	X
2.Siekti tolygaus atstovavimo priimant sprendimus	2.1. Stengtis įtraukti abiejų lyčių atstovus į vadovavimo ir sprendimų priėmimo pozicijas, sprendimo priėmimo organus (komitetai, tarybos, komisijos, t.t.),	Peržiūrėtos ir esant poreikiui atnaujintos procedūros skiriant kandidatus į vadovavimo ir sprendimų priėmimo pozicijas, sprendimo priėmimo organus	Direktorius, direktoriaus pavaduotojai, Mokslo tarybos pirmininkas, padalinių vadovai	X	X	X	X

	skiriant kandidatus į išorės organizacijas ir pan. 2.2. Atnaujinant LII periodinių leidinių redakcines kolegijas siekti lyčių pariteto	Atnaujintos redakcinės kolegijos	LII leidinių vyriausieji redaktoriai/ės, Mokslo tarybos pirmininkas/ė	X	X	X	X
3. Siekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, tobulinti organizacinę kultūrą	3.1. Sudaryti palankias sąlygas derinti darbą ir šeimą, išplečiant lankstaus ir nuotolinio darbo galimybes, nustatant patogų laiką renginiams ir susitikimams	Periodiškas darbuotojų ir padalinių vadovų informavimas apie lanksčias darbo sąlygas ir naudas auginantiems vaikams. Peržiūrėtos vidaus tvarkos taisyklės	Direktorius, direktoriaus pavaduotojai, padalinių vadovai/ės	X	X	X	X
	3.2. Diegti lyčių požiūriu įtraukios kalbos politiką	Lyčių požiūriu įtrauki komunikavimo kalba	Direktorius, direktoriaus pavaduotojai, mokslinė sekretorė/ius, padalinių vadovai/ės, sekretorė-referentė ir kt.	X	X	X	X
	3.3. Vidinių ir išorinių naujienų formavimas išlaikant lyčių balansą.	Lyčių lygybės principų taikymas LII tinklapyje ir išorinėje komunikacijoje	Direktorius, direktoriaus pavaduotojai, mokslinė sekretorė/ius, padalinių vadovai/ės	X	X	X	X
4. Užtikrinti lygias karjeros galimybes	Siekti įtraukti abiejų lyčių atstovus į kandidatų sąrašus vykdam priėmimo į darbą atrankos procedūras.	Peržiūrėtos ir esant poreikiui atnaujintos priėmimo į darbą konkursų, kitų kandidatų atrankos procedūros. Didinti priėmimo į darbą skaidrumą, skatinti antidiskriminacini	Konkursų ir atestavimo komisija, kadru inspektorius/ė	X	X	X	X

		ų nuostatų laikymąsi.					
5. Plačiau integruoti lyčių aspektą į mokslinius tyrimus	Formuojant naujas mokslinių tyrimų programas skatinti mokslininkus didesnę dėmesį skirti lyčių dimensijai tyrimo tematikose ir metodologijoje	Lyčių aspektu papildytos naujos mokslinių tyrimų programos	Mokslo programų vadovai, Mokslo taryba, direktoriaus pavaduotojas mokslo reikalams			X	X

¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

² <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed final.pdf>

³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

Horizon Europe lyčių lygybės gidas: European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, Publications Office of the European Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

⁴ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/qkAEsULUOS>

⁵ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d6ed8e50a74a11e68987e8320e9a5185>

⁶ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522>

⁷ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7141ebc0907011e48028e9b85331c55d/asr>