

PATVIRTINTA

Lietuvos mokslo tarybos pirmininko

2025 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. V-600

## LIETUVOS MOKSLO TARYBOS LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2026–2029 METAMS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos mokslo taryba (toliau – LMT) siekia kurti ir išlaikyti atvirą, saugią, pagarbią, įtraukią ir bendruomenišką darbo ir bendradarbiavimo aplinką, kurioje puoselėjama įvairovė ir užtikrinamos lygios galimybės visiems, nepriklausomai nuo jų lyties, lytinės tapatybės, amžiaus, negalios, etninės kilmės, socialinės ar ekonominės padėties, religijos, įsitikinimų ar kitų aplinkybių.

2. LMT įgyvendina Europos Sąjungos (toliau – ES) ir nacionalinius teisės aktus, reglamentuojančius nediskriminavimo ir lygių galimybių principus, ir sudaro sąlygas visiems asmenims visaverčiai dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose.

2.1. Įgyvendindama šio punkto nuostatas, LMT, rengdama ir įgyvendindama Lyčių lygybės planą (toliau – Planas), vadovaujasi šiais ES ir nacionaliniais teisės aktais:

2.1.1. Europos Komisijos (toliau – EK) mokslinių tyrimų ir inovacijų programos 2021–2027 m. „Europos Horizontas“ dalyviams taikomais tinkamumo kriterijų reikalavimais, nustatytais šiuose teisės aktuose:

2.1.1.1. 2021 m. balandžio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2021/695, patvirtinančio bendrąją mokslinių tyrimų ir inovacijų programą „Europos Horizontas“, 53 punkto ir 7 straipsnio 6 dalyje;

2.1.1.2. 2021 m. gegužės 10 d. Tarybos sprendimo (ES) 2021/764, patvirtinančio specialiąją programą, kuria įgyvendinama bendroji mokslinių tyrimų ir inovacijų programa „Europos Horizontas“, 2 straipsnio 2 dalies e punkte ir 6 straipsnio 3 dalies e punkte;

2.1.2. 1992 m. spalio 25 d. referendumu priimtos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsniu;

2.1.3. 2016 m. rugsėjo 14 d. priimto Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 26 straipsniu.

3. Planas yra strateginis dokumentas, nustatantis tikslą ir priemones, skirtas užtikrinti vienodas galimybes visiems asmenims dalyvauti visose LMT veiklose, prisidėti prie sprendimų priėmimo ir siekti karjeros nepriklausomai nuo jų lyties ar kitų asmens tapatybės bruožų.

4. Planas ir Plano įgyvendinimo priemonės (toliau – Plano priedas) numato LMT taikomų organizacinių praktikų kritinį vertinimą ir jų transformaciją, siekiant mažinti lyčių nelygybę ir kitų diskriminacijos formų sankirtas bei užtikrinti realią visų asmenų įtrauktį.

5. LMT narių, darbuotojų, pareiškėjų ir projektų vykdytojų aktyvus įsitraukimas yra svarbus, įgyvendinant Plano tikslą ir uždavinius bei Plano priede numatytas priemones.

6. Pareiškėjai ir projektų vykdytojai įsitraukia į Plano įgyvendinimą, kai tai susiję su jų teikiamų projektų vertinimo ar vykdymo procesais, pavyzdžiui, užtikrindami lyčių balansą projektų komandose ar teikdami pastabas dėl su lyčių lygybe susijusių procesų tobulinimo. Siekiant sudaryti sąlygas tokiam įsitraukimui, LMT svetainėje bus sukurta lyčių lygybės tematinė skiltis.

7. Planu LMT įsipareigoja nuosekliai ir sistemingai siekti lyčių lygybės principų įgyvendinimo šiose srityse:

- 7.1. organizacijos valdymas ir sprendimų priėmimas;
- 7.2. personalo valdymas;
- 7.3. saugi darbo aplinka ir prevencija;
- 7.4. duomenų apie lyčių pasiskirstymą rinkimas, tvarkymas ir periodinis apibendrinimas;
- 7.5. organizacinė vidinė bei išorinė komunikacija.

## **II SKYRIUS SITUACIJOS APŽVALGA IR KONTEKSTAS**

8. Lyčių lygybės skatinimo iniciatyvos yra svarbios ne tik užtikrinant visų asmenų vienodas galimybes, bet ir kuriant geresnę darbo aplinką, kurioje darbuotojai jaučiasi vertinami ir įtraukti. Toks požiūris padeda pritraukti ir išlaikyti talentus, skatina idėjų bei požiūrių įvairovę, o tai didina organizacijos kūrybiškumą, inovatyvumą ir konkurencingumą. ES politika pabrėžia, kad lyčių lygybės planai prisideda prie socialinio teisingumo, geresnių darbo sąlygų ir tvaraus ekonomikos augimo, todėl tokios iniciatyvos yra neatsiejama modernios, atsakingos ir patrauklios organizacijos dalis.

9. 2020 m. kovo mėn. EK priėmė ES lyčių lygybės strategiją, kurioje numatyti politikos tikslai ir iniciatyvos, siekiant iki 2025 m. reikšmingos pažangos lyčių lygybės srityje. Vienas iš esminių tikslų – užtikrinti lyčių balansą sprendimų priėmimo lygmenyje, įskaitant įmonių valdybas, kuriose būtų bent 40 proc. kiekvienos lyties atstovų. Plane lyčių balansas suprantamas kaip subalansuotas moterų ir vyrų atstovavimas sprendimų priėmimo, vadovaujančiose, ekspertinėse ir kitose pozicijose. Šis principas įgyvendinamas vadovaujantis orientyru, kad kiekvienos lyties atstovai sudarytų ne mažiau kaip 40 proc. Toks požiūris atitinka Europos Sąjungos lyčių lygybės politikos kryptį ir yra aprašytas Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje (ES) 2022/2381.

10. 2025 m. LMT valdybą sudarė pirmininkas (vyras) ir 6 nariai: 3 vyrai ir 3 moterys. Lyčių pasiskirstymas Valdyboje buvo 57 proc. vyrų ir 43 proc. moterų, o tai rodo egzistuojant lyčių balansą. Taip pat LMT veikloje sprendimų priėmimo dalyvauja trys ekspertų komitetai – Mokslo ir studijų politikos, Humanitarinių ir socialinių mokslų bei Gamtos ir technikos mokslų. 2025 m. gruodžio 17 d. duomenimis, šiuose komitetuose iš viso buvo 29 asmenys (pirmininkai ir nariai), iš jų – 10 moterų (34 proc.) ir 19 vyrų (66 proc.).

11. 2025 m. spalio 21 d. Valstybės tarnautojų registro ataskaitos duomenimis, LMT administracijoje dirbo 142 darbuotojai, iš jų 27 vyrai (19 proc.) ir 115 moterų (81 proc.). Skyrių vedėjų pareigas ėjo 15 asmenų, iš kurių 3 yra vyrai (20 proc.) ir 12 – moterys (80 proc.). Nors vyrai administracijoje sudaro mažesnę darbuotojų dalį, jų atstovavimas vadovaujančiose pareigose iš esmės atitinka bendrą darbuotojų pasiskirstymą pagal lytį.

12. Remiantis „She Figures“ (2024) ataskaitos duomenimis, Lietuva pagal lyčių balansą moksle ir inovacijose užima 2-ą vietą ES. Tarp doktorantūros absolventų yra išlaikomas lyčių balansas – moterų dalis 2013 m. siekė 59 proc., o 2021 m. – 50 proc. Europos lyčių lygybės instituto (toliau – EIGE) duomenys taip pat rodo, kad akademinėse pareigose Lietuvoje ilgą laiką išlieka gana tolygus vyrų ir moterų pasiskirstymas (49–53 proc. moterų 2000–2020 m.).

13. Lietuvoje stebima teigiama dinamika moterų atstovavimo vadovaujančiose pareigose srityje. Remiantis „She Figures“ (2024) ataskaitos duomenimis, moterų dalis aukštojo mokslo institucijų vadovaujančiose pozicijose išaugo nuo 27 proc. 2014 m. iki 38 proc. 2022 m. ir, nors dar nepasiektas lyčių balansas, šis rodiklis gana ženkliai viršija ES vidurkį (26 proc. 2022 m.). Taip pat nepakankamas lyčių balansas išlieka mokslo, technologijų ir inovacijų politikos

sprendimus priimančiose pozicijose – 2025 m. moterys sudarė 38 proc. šių pozicijų (EIGE statistiniai duomenys), kas rodo struktūrinius lyderystės iššūkius.

14. EIGE duomenys rodo, kad Lietuvoje išlaikomas lyčių balansas tarp paraiškų mokslinių tyrimų projektams teikėjų (2019 m. – 49 proc. moterų ir 51 proc. vyrų), tačiau tarp finansavimą gavusių projektų vadovų išryškėja nedidelis disbalansas vyrų naudai (45 proc. moterų ir 55 proc. vyrų). Lyčių disbalansą konkursiniame finansavime rodo ir „She Figures“ (2024) pateikiami sėkmės rodikliai – 2022 m. vyrų paraiškų sėkmė siekė 32,1 proc., moterų – 29,7 proc. Ši tendencija pastebima ir LMT kvietimuose teikti paraiškas – mokslininkų grupių projektams moterų vadovaujамų paraiškų dalis 2020–2024 m. sudarė nuo 41 iki 50 proc. visų paraiškų, tačiau finansavimą dažniau gauna vyrų vadovaujami projektai – moterų vadovaujami projektai 2020–2024 m. sudarė nuo 34 iki 45 proc. visų finansuotų projektų.

15. „She Figures“ (2024) ataskaitos duomenimis, Lietuva pasižymi aukštu moterų įsitraukimu į mokslinių tyrimų rezultatų publikavimą – pagal moterų dalį tarp publikacijų autorių Lietuva užima 5-ą vietą ES – 2018–2022 m. laikotarpiu moterys sudarė 42 proc. publikacijų autorių (ES vidurkis – 34 proc.). Inovacijų srityje moterų paraiškos patentams Lietuvoje sudaro 17 proc., tuo taip pat viršydamos 9,4 proc. ES vidurkį. Bet savarankiškai dirbančių mokslininkų, inžinierių bei informacijos ir ryšių technologijų specialistų dalis sumažėjo nuo 37 proc. 2018 m. iki 24 proc. 2021 m.

16. Kalbant apie lyčių balansą pagal mokslo sritis ir žvelgiant į 2020–2024 m. LMT gautų paraiškų duomenis, moterų pateiktos paraiškos gamtos mokslų srityje sudarė 37 proc., technologijų – 29 proc., medicinos ir sveikatos – 52 proc., žemės ūkio – 52 proc., socialinių – 69 proc. ir humanitarinių mokslų – 50 proc. Nors medicinos ir sveikatos, žemės ūkio bei humanitarinių mokslų srityse lyčių pasiskirstymas yra tolygus, technologijų, gamtos ir socialinių mokslų srityse pastebimas reikšmingas disbalansas. Šie skirtumai laikytini svarbiais veiksniais, siekiant didinti moterų įtrauktį technologijų ir gamtos mokslų srityse bei skatinti vyrų mokslinį aktyvumą socialiniuose moksluose, ir taip būtų pasiektas lyčių balansas skirtingose mokslo srityse.

17. 2022–2025 m. laikotarpiu įgyvendinant Lyčių lygybės gaires LMT buvo vykdomos įvairios veiklos:

17.1. LMT prisijungė prie tarptautinio GENDERACTIONplus projekto. Šio projekto metu ekspertai atliko lyginamąją 15 ES šalių ir 20 mokslinius tyrimus bei inovacijas finansuojančių agentūrų analizę. Tyrimo rezultatai parodė, kad įvairovės ir įtraukties klausimai turi būti sprendžiami kompleksiskai, taikant sąveikinį požiūrį, kuris leidžia identifikuoti ir vertinti diskriminacijos bei nelygybės apraiškas, kylančias dėl skirtingų asmens tapatybės aspektų sąveikos, įskaitant lytį, amžių, etninę kilmę, socialinę padėtį, sveikatos būklę ir kitus veiksnius.

17.2. Vis dėlto tik keliose ES valstybėse nuosekliai dirbama lyčių lygybės srityje, o kai kur susiduriama su stipriu pasipriešinimu. Atliekant šį tyrimą Lietuvoje buvo identifikuoti tokie trūkumai: savarankiškų nacionalinių iniciatyvų stoka, nepakankamai aiški sąvokų vartoseną, išskaidyti duomenys ir silpna politikos bei teisės aktų sąveika.

18. Su LMT darbuotojais lyčių lygybės klausimai buvo aptariami organizuojant įvairias mokymų ir informacines veiklas, įskaitant psichologinio smurto ir priekabiavimo prevencijos tematiką.

19. LMT teikė duomenis kas trejus metus Europos Komisijos leidžiamai „She Figures“ ataskaitai (2024), kurioje apžvelgiama lyčių lygybės padėtis mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje Europos Sąjungoje ir kuri naudojama kaip vienas iš šaltinių formuojant tarptautinę ir nacionalinę politiką.

### **III SKYRIUS**

#### **LYČIŲ LYGYBĖS PLANO TIKSLAS IR PRIEMONĖS**

20. Atsižvelgiant į tai, kad LMT turi teisinius ir funkcinius įgaliojimus teikti siūlymus mokslo politikos formavimo klausimais, finansuoti tyrimus bei atstovauti Lietuvai tarptautinėse MTEP iniciatyvose, šios funkcijos sudaro esminį pagrindą sistemingai stiprinti lyčių lygybę moksle ir pačios organizacijos viduje.

21. Stiprinti lygių galimybių principais grįstą organizacinę kultūrą LMT, užtikrinant lyčių balansą lyderystėje, palankias darbo sąlygas bei saugią, pagarbią ir įtraukią, nuo diskriminacijos laisvą darbinę aplinką, kartu didinant darbuotojų žinias ir supratimą apie lyčių lygybės principus, jų svarbą ir taikymą organizacijos veikloje.

22. Atsižvelgiant į Plano 2 punkte nurodytus strateginius tarptautinius ir nacionalinius dokumentus, LMT veiklą reglamentuojančius teisės aktus bei įvertinus LMT veiklos specifiką ir galimybes skatinti lyčių lygybę, Plano tikslui pasiekti numatomos tokios priemonės:

22.1. Plano įgyvendinimo koordinatoriaus, kuris būtų atsakingas už Plano įgyvendinimo koordinavimą ir stebėseną, paskyrimas ir koordinavimo grupės, veikiančios kartu su juo, sudarymas;

22.2. informacijos LMT darbuotojams apie lyčių lygybės principus bei darbo ir šeimos pareigų derinimo galimybes prieinamumo užtikrinimas;

22.3. mokymų ir diskusijų, didinančių lyčių lygybės temų supratimą, jautrumą joms bei atliekančių priekabiavimo ir diskriminacijos prevenciją, organizavimas;

22.4. vienodų galimybių įsidarbinti ir siekti karjeros LMT išlaikymas ir stiprinimas;

22.5. lyčių lygybės stebėsenos ir analizės LMT MTEP finansavimo veiklose vykdymas, siekiant užtikrinti lygias galimybes tyrėjams dalyvauti LMT finansavimo priemonių konkursuose;

22.6. atviras komunikavimas apie lygių galimybių principų įgyvendinimą LMT ir jos finansuojamuose projektuose, viešai skelbiant lyčių lygybės stebėsenos rezultatus.

### **IV SKYRIUS**

#### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

23. Šiuo Planu LMT įtvirtina ilgalaikį įsipareigojimą lyčių lygybės siekiui, užtikrinant, kad numatyti principai būtų nuosekliai įgyvendinami ir tobulinami, nepriklausomai nuo LMT narių, vadovų kadencijų kaitos.

24. Planas nustato pagrindines LMT nuostatas lyčių lygybės srityje, o jų įgyvendinimui skirtos veiklos, procedūros ir atsakingi asmenys detalizuojami Plano priede, kuris yra neatskiriama Plano dalis.

25. Plano ir plano priedo įgyvendinimo nuostatų peržiūrą ir atnaujinimą gali inicijuoti LMT pirmininkas, LMT pirmininko pavaduotojas, LMT skyrių vadovai ir kiti už Plano įgyvendinimo priežiūrą ir vykdymą atsakingi asmenys.

26. LMT darbuotojai turi teisę teikti Plano įgyvendinimo koordinatoriui siūlymus ir rekomendacijas dėl Plano ir Plano priedo tobulinimo.

---