# LYČIŲ LYGYBĖS SKATINIMAS MOKSLE

**BASNET forumas**
**LYMOS projekto rezultatai**

LITHUANIAE ACADEMIA SCIENTIARUM

LYČIŲ LYGYBĖS MOKSLE SKATINIMAS

BASNET Forumas

# LYČIŲ LYGYBĖS SKATINIMAS MOKSLE

BASNET FORUMAS
LYMOS PROJEKTO REZULTATAI

**Vilnius, 2012**

***Studijos autoriai***

*Jadvyga Andriuškevičiūtė, Aušra Gribauskienė, dr. Agnė Jurčiukonytė,*
*dr. Alicija Kupliauskienė, prof. dr. Vylius Leonavičius,*
*doc. dr. Aurelija Novelskaitė, doc. dr. Živilė Rutkūnienė,*
*doc. dr. Giedrė Purvaneckienė, Nora Skaburskienė,*
*dr. Eugenijus Stumbrys, doc. dr. Virginija Šidlauskienė,*
*habil. dr. Gražina Tautvaišienė, prof. dr. Artūras Tereškinas,*
*prof. dr. Nijole Vasiljevienė*

***Studijos vadovė***

*Doc. dr. Dalia Šatkovskienė*
*BASNET Forumas prezidentė.*

***Recenzentai:***

*Prof. Audrius Bitinas, Moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos pirmininkas,*
*Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos viceministras*
*Doc. dr. Aistė Dromantaitė, Mykolo Romerio universitetas*
*Prof. dr. Aušra Maslauskaitė, Vytauto didžiojo universitetas*

© BASNET Forumas, 2012

# PRATARMĖ

*Gerbiamas skaitytojau, prieš Jus didelio ir kruopštaus darbo rezultatas, kurio tikslas yra prisidėti prie lyčių lygybės užtikrinimo Lietuvos mokslo institucijose. Knyga norima atkreipti mokslo politikų ir mokslo visuomenės dėmesį į lyčių lygybės problemos svarbą, jos pasireiškimo bei sprendimo būdus.*

*Lyčių lygybės problema pasireiškia horizontaliąja lyčių segregacija skirtingose mokslo srityse (pvz., fizinių ir technologijos mokslų srityse, kur dirba apie 50% mokslininkų, moterys mokslininkės sudaro 29,7%, t.y. čia dirbo tik 12% visų mokslininkių) bei vertikaliąja lyčių stratifikacija aukščiausiuose akademiniuose ir mokslo valdymo lygmenyse (pvz., Lietuvoje visai nėra rektorių moterų, moterys tesudaro 17% visų Lietuvos profesorių, moterų, dirbančių fizinių ir technologijos mokslų srityse, dalis siekia tik 4,9%). Problema siejama su neracionaliu žmogiškųjų išteklių panaudojimu moksle. Laiku nesprendžiama problema ateityje gali turėti neigiamų padarinių MTEP ir stabdyti šalies ekonomikos raidą. Dėl šios priežasties lyčių lygybės problema moksle yra viena prioritetinių Europos mokslo politikos sričių, kuriant inovatyvią, mokslo žiniomis grįstą ekonomiką.*

*Knygoje pateikiami pagrindiniai Europos socialinio fondo ir Lietuvos Respublikos biudžeto lėšomis finansuojamo nacionalinio projekto „Lyčių lygybės moksle skatinimas" (LYMOS) rezultatai. Projekto tikslas – sukurti struktūrinius pagrindus lyčių lygybės principams Lietuvos mokslo sistemoje įgyvendinti, siekiant didinti mokslininkių skaičių aukščiausiuose akademiniuose bei mokslo ir studijų valdymo lygmenyse, fizinių ir technologinių mokslų srityse. Projektą įgyvendino: Lietuvos mokslų akademija (projekto koordinatorius), kartu su projekto partneriais: Asociacija „BASNET Forumas", Lietuvos mokslo taryba ir Lietuvos studentų atstovybių sąjunga.*

*Nors leidinyje yra tik dviejų LYMOS projekto partnerių – BASNET Forumas asociacijos ir Lietuvos Studentų Asociacijų Sąjungos – darbo rezultatai, su jais susipažinę skaitytojai galės susidaryti gana išsamų įspūdį apie įgyvendintą projektą. Čia pateikiama nauja Moterų ir vyrų lygių galimybių moksle strategijos redakcija aprėpia visas veiklas, kurių metu buvo nustatytos problemos ir pateikti konkretūs siūlymai, kaip jas spręsti.*

*Pirmajame skyriuje yra analizuojami mokslinius tyrimus reglamentuojantys teisės aktai lyčių lygybės moksle požiūriu ir pateikiamos rekomendacijos mokslinius tyrimus reglamentuojančiai teisinei bazei tobulinti, taip sukuriant teisinius lyčių lygybės įgyvendinimo moksle pagrindus bei inicijuojant šia linkme nukreiptus struktūrinius pokyčius.*

*Antrajame ir trečiajame skyriuose, atsižvelgiant į Lietuvos ir tarptautinę praktiką, yra siekiama sukurti lyčių lygybės moksle stebėsenos, analizės ir vertinimo metodiką lyčių lygybės situacijai Lietuvos mokslo ir studijų institucijose vertinti bei parengti rekomendacijas dėl jos įdiegimo į jau egzistuojančią mokslo ir studijų stebėsenos, analizės ir vertinimo sistemą.*

*Ketvirtajame skyriuje pateikiamos rekomendacijos Lietuvos mokslo ir studijų institucijoms dėl priemonių, taikytinų lyčių lygybei moksle ir jo valdyme užtikrinti.*

*Penktajame skyriuje pateikiama projekto rezultatų pagrindu sukurta nauja Lietuvos moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo moksle strategijos redakcija.*

*Baigdama noriu nuoširdžiai padėkoti visiems projekte dirbusiems ekspertams už įdėtas pastangas įgyvendinant šį unikalų Lietuvos istorijoje projektą ir tikiu, kad visų mūsų pastangos atneš ateityje puikius rezultatus. Ne tik vyrų, bet ir moterų žinios ir talentai reikalingi kuriant Lietuvos ateitį!*

*Doc. dr. Dalia Šatkovskienė*
*Baltijos šalių regioninės asociacijos BASNET Forumas*
*Prezidentė*

*Vilnius 2012 , lapkritis*

# TURINYS

## I skyrius. MOTERŲ IR VYRŲ LYGYBĖS PRINCIPAS MOKSLE IR STUDIJOSE: TEISINIS REGULIAVIMAS, SOCIALINIAI ASPEKTAI IR SIŪLOMI POKYČIAI


Įvadas ..... 9

I. Moterų ir vyrų lygybės principas moksle ir studijose ..... 13
1.1. Teisinio reguliavimo analizė ..... 13
1.2. Socialinis aspektas ir geroji praktika ..... 19
1.3. Siūlymai ..... 24

II. Dėstytojo ir mokslo darbuotojo pareigų užėmimo tvarka ..... 26
2.1. Teisinio reguliavimo analizė ..... 26
2.2. Socialinis aspektas ir geroji praktika ..... 36
2.3. Siūlymai ..... 38

III. Mokslo veikla ir karjera ..... 39
3.1. Teisinio reguliavimo analizė ..... 39
3.2. Socialinis aspektas ir geroji praktika ..... 43
3.3. Siūlymai ..... 47

IV. Dalyvavimas priimant sprendimus valstybės valdžios, mokslo ir studijų institucijų sudaromuose valdymo organuose ..... 48
4.1. Teisinio reguliavimo analizė ..... 48
4.2. Socialinis aspektas ir geroji praktika ..... 61
4.3. Siūlymai ..... 62

V. Mokslo veiklos ir šeimos pareigų derinimas ..... 63
5.1. Teisinio reguliavimo analizė ..... 63
5.2. Socialinis aspektas ir geroji praktika ..... 69
5.3. Siūlymai ..... 75


## II skyrius. INSTITUCINIO VERTINIMO TOBULINIMAS MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮTVIRTINIMO POŽIŪRIU IR JŲ DIEGIMAS Į INSTITUCIJŲ VERTINIMO METODIKAS


Įvadas ..... 83

I. Metodologinės pastabos ..... 85

II. Lyties aspekto integravimas: politiniai, teoriniai ir praktiniai aspektai ..... 92
2.1. Mokslinės veiklos kokybės (kvalifikacijos) rodiklių nustatymas ir lyčių pasiskirstymas ..... 95
2.2. ES lyčių lygybės politikos įgyvendinimo prioritetai ir priemonės ..... 99
2.3. ES šalių praktika lyčių lygybės mokslo srityje klausimais ..... 101
2.4. Praktinės lyčių lygybės aspekto integravimo AMI gairės ..... 112
2.5. Esminiai LLP programų mokslo ir studijų institucijose aspektai ..... 114

III. LLP diegimo modelio projektas ..... 123
3.1. Šiuolaikinės vadybos metodai kaip papildoma antidiskriminacinių priemonių sistema ..... 123
3.2. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vertinimo sistemos kūrimo Lietuvos AMI gairės ..... 135
3.3. Naujų valdymo modelių įdiegimas, siekiant išspręsti lyčių nelygybės AMI veikloje prielaidas ..... 143
3.4. Informacijos apie įvedamą LLP sklaidos principai ..... 150

IV. Lyčių nelygybės prielaidos Lietuvos mokslo ir studijų institucijų veikloje: atvejų ir naratyvų analizė ..... 154
4.1. Konkursų užimti pareigas ir atestavimo tvarka Lietuvos aukštosiose mokyklose ..... 154
4.2. Tarptautinių darbo organizacijos standartų nepaisymas ..... 159
4.3. Subjektyvios galios apraiškos Lietuvos AMI kasdieninėje praktikoje ..... 159
4.4. „Neigiamas“ moterų doktorančių poveikis statistikai ..... 160
4.5. Mokslininkių moterų izoliavimas nuo mokslinės ir organizacinės veiklos vaiko priežiūros atostogų metu ..... 161
4.6. Rekomenduojamos priemonės lyčių lygybės politikos įgyvendinimui valstybinio reguliavimo srityje ..... 162

V. Lietuvos AMI veiklos vertinimo kriterijai ir jų tinkamumas lyčių lygių galimybių moksle požiūriu ..... 164
5.1. Lietuvos AMI vertinimo principai ir praktika ..... 164
5.2. Kokybės užtikrinimo sistema Lietuvos aukštojo mokslo srityje ..... 165
5.3. Siūlymai mokslo ir studijų institucijų veiklos vertinimo modelio tobulinimui lyčių lygių galimybių požiūriu ..... 171
5.4. Siūlymai dėl dalies valstybės biudžeto bazinio finansavimo lėšų paskirstymo pagal lyčių lygybės įgyvendinimo kriterijus ..... 178

VI. Išvados ..... 183

## III skyrius. LYČIŲ LYGYBĖS MOKSLE MATAVIMO RODIKLIAI

Įvadas ..... 195

I. Lyčių nelygybė moksle ..... 196
1.1. Lyties matmuo moksle ..... 197
1.2. Mokslo lytiškumo vertinimo tendencingumas ..... 200
1.3. Vertikali ir horizontali lyčių segregacija moksle ..... 200

II. Rodiklių konstravimas ..... 206

III. Kriterijai ir rodikliai ..... 208

IV. Nepanašumo ir stiklinių lubų indeksai ..... 212

## IV skyrius. REKOMENDACIJOS LIETUVOS MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJOMS DĖL PRIEMONIŲ, TAIKYTINŲ LYČIŲ LYGYBEI MOKSLE IR JO VALDYME UŽTIKRINTI

Pratarmė ....217

I. Įvadas. ES lyčių lygybės politikos įgyvendinimo prioritetai ir priemonės ....219
1.1. Strateginiai ES prioritetai ir veiksmai lyčių lygybės srityje ....219
1.2. ES mokslo politinė orientacija – MSI struktūrinė kaita ....221

II. Svarbiausios lyčių lygybės problemos mokslo srityje ....224

III. Lyties aspekto integravimas ir struktūriniai pokyčiai mokslo ir studijų Institucijose ....231

IV. Praktinės lyčių lygybės aspekto integravimo MSI gairės ir rekomendacijos ....235

V. LLP priemonės pagal MSI veiklos sritis ....238
5.1. MSI valdymas ....238
5.2. Žmogiškųjų išteklių valdymas ir būsimosios kartos rengimas ....244
5.3. Moksliniai tyrimai ....247
5.4. Mokymas ir studijos ....249
5.5. Socialinės struktūrinės sąlygos ....251

VI. Baigiamosios rekomendacijos ....254

## V skyrius. MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO MOKSLE STRATEGIJA

Įvadas: bendrosios nuostatos ....261

I. Strategijos atnaujinimo pagrindas ....264

II. Situacijos apžvalga ....268

III. Stiprybių, silpnybių, galimybių, grėsmių apžvalga ....282

IV. Moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo moksle strategija ....289
4.1. Strategijos misija, vizija ir tikslas ....289
4.2. Strategijos uždaviniai ....289
4.3. Strategijos įgyvendinimo priemonės ....290
4.4. Siekiami rezultatai ....293
4.5. Strategijos įgyvendinimas ....294

# I skyrius
# MOTERŲ IR VYRŲ LYGYBĖS PRINCIPAS MOKSLE IR STUDIJOSE: TEISINIS REGULIAVIMAS, SOCIALINIAI ASPEKTAI IR SIŪLOMI POKYČIAI

**Jadvyga Andriuškevičiūtė**,
Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento
Darbo ir socialinės teisės skyriaus vedėja

**Prof. dr. Virginija Šidlauskienė**,
Šiaulių universiteto
Lyčių studijų centro vyriausioji mokslo darbuotoja

**Konsultavo: Vanda Juršėnienė,**
Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
Moterų ir vyrų lygybės skyriaus vedėja

# ĮVADAS

Moterų ir vyrų lygybė visose srityse – esminė Europos Sąjungos vertybė ir horizontalusis prioritetas nustatytas Europos Sąjungos sutartyje[1]. Šios sutarties 2 straipsniu nustatoma, kad Europos Sąjunga yra grindžiama vertybėmis, kurių viena – moterų ir vyrų lygybė, o 8 straipsniu įtvirtinama, kad Europos Sąjunga visose veiklos srityse privalo skatinti moterų ir vyrų lygybę ir eliminuoti nelygybės apraiškas. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje[2] nustatyta lyčių lygybė ir draudžiama diskriminacija dėl lyties.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo[3] 1 straipsnyje įtvirtintas siekis užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties. Šiame įstatyme nustatytos specialios švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareigos įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises bei įvardyti švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų veiksmai, kurie laikomi moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimais.

Moterų ir vyrų nelygybė traktuojama kaip pagrindinių žmogaus teisių pažeidimas. Europos Tarybos išvadoje *Lyčių lygybė: ekonomikos augimo ir užimtumo didinimas* (toliau – *Užimtumo gairės*)[4] pažymėta, kad dėl lyčių nelygybės stipriai neigiamai veikiama ekonomika, nes neišnaudojami turimi gebėjimai, o juk stiprinant lyčių lygybę naudos galėtų gauti pirmiausia ekonomikos ir verslo sektoriai. Siekiant Europos Komisijos komunikate *2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija* (toliau – strategija *Europa 2020*)[5] užsibrėžtų tikslų, t. y. pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo, moterų potencialas ir talentai turi būti išnaudoti daug geriau ir veiksmingiau. Jau patvirtintas Europos Sąjungos būsimos bendrosios mokslinių tyrimų ir inovacijų programos pavadinimas – *Horizontas 2020 – bendroji mokslinių tyrimų ir inovacijų programa* (angl. *Horizon 2020 – the Framework Programme for Research and Innovation*)[6]. Programa *Horizontas 2020*[7] apims Europos Sąjungos (ES) bendrąją mokslinių tyrimų, technologinės plėtros ir demonstracinės veiklos

[1] OL C 83/13. Europos Sąjungos sutarties suvestinė redakcija. 2010 m. kovo 30 d.

[2] OL C 83/389.

[3] Žinios. 1998, Nr. 112-3100.

[4] Europos Tarybos išvados „Lyčių lygybė: ekonomikos augimo ir užimtumo didinimas“, 2980-asis Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdis, 2009 11 30.

[5] COM (2010) 2020.

[6] New name for the future EU funding programme for research and innovation. Prieiga: http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/11/435&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=fr

[7] New name for the future EU funding programme for research and innovation. Prieiga: http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/11/435&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=fr

programą, ES Konkurencingumo ir inovacijų programą bei Europos inovacijų ir technologijų instituto veiklą. Programa bus pradėta įgyvendinti 2014 m. sausio 1 d.

Moterų ir vyrų lygybė tapo strategijos *Europa 2020*[8], kurios viena iš trijų prioritetinių krypčių – sumanus augimas (angl. *smart growth*), reiškiantis žiniomis ir inovacijomis grindžiamos ekonomikos plėtojimą, horizontaliuoju prioritetu. Valstybėms narėms priimant spendimą dėl šio dokumento ES Prezidentas Van Rompuy pasakė, kad be moterų įnašo į ekonomikos augimą, strategija *Europa 2020* nebus nei sumani (angl. *smart*) nei tvari (angl. *sustainable*) nei visa apimanti (angl. *inclusive*).

Moterų ir vyrų lygybės klausimai nuosekliai integruoti visose trijose *Europa 2020*[9] strategijos kryptyse ir svarbiausiose iniciatyvose. Viena iš svarbiausių iniciatyvų – siekti inovatyvios Europos Sąjungos ir tuo tikslu gerinti sąlygas tyrimams ir inovacijoms, įskaitant tinkamą finansavimą, siekiant, kad inovatyvios idėjos virstų produktais ir paslaugomis, skatinančiais ekonomikos augimą ir darbo vietų kūrimą. Vienas iš šios svarbios iniciatyvos uždavinių apibrėžiamas kaip: *„Reikalingos tolimesnės pastangos, kad kuo daugiau moterų dirbtų mokslinių tyrimų srityje ir plėtoti lyčių lygybės tyrimus“*. Šiuo tikslu Europos Komisija rems lyčių lygybę įgyvendindama visus strategijos *Europa 2020*[10] aspektus ir pavyzdines iniciatyvas, ypač tas, kurios susijusios su atitinkamų nacionalinių priemonių nustatymu ir įgyvendinimu, teikdama techninę pagalbą ir struktūrinių fondų bei kitų pagrindinių finansavimo programų, kaip, antai *7-oji mokslinių tyrimų ir technologinės plėtros bendroji programa*, paramą. Atsižvelgdama į *Užimtumo gaires*[11] ir nacionalinės užimtumo politikos vertinimą, ji atidžiai stebės valstybių narių nacionalinę politiką, skirtą lyčių lygybei darbo rinkoje didinti.

*Užimtumo gairių*[12] nuostatos įgyvendinamos nacionaliniu lygmeniu. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 4 d. nutarimu Nr. 530[13] patvirtintos *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos* 44 punkte pateikta tuo metu turėtais duomenimis paremta moterų padėties moksle analizė: Europos Sąjungoje pagal moterų ir vyrų mokslininkų santykį Lietuva buvo viena iš pirmaujančių valstybių, tačiau pagal rodiklius, atspindinčius moterų mokslininkių, einančių aukštas mokslines ir vadovaujamas pareigas, padėtį, – viena paskutinių. Lietuvoje tarp asmenų, turinčių habilituoto daktaro laipsnį, moterys sudarė 19,1 procento, o tarp turinčių profesoriaus vardą – 15,1 procento. Lietuvoje yra 22 universitetai ir 35 mokslo institutai, tačiau 2008 m. tik 3 moterys ėjo instituto direktoriaus pareigas. 2008 m. Lietuvoje technologijos mokslų srityje

[8] COM (2010) 2020.

[9] Ten pat.

[10] Ten pat.

[11] Europos Tarybos išvados „Lyčių lygybė: ekonomikos augimo ir užimtumo didinimas“, 2980-asis Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdis, 2009 11 30.

[12] Europos Tarybos išvados „Lyčių lygybė: ekonomikos augimo ir užimtumo didinimas“, 2980-asis Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdis, 2009 11 30.

[13] Žinios. 2010, Nr. 56-2757.

moterų mokslininkių buvo 24,5 procento, fizinių mokslų srityje – 32,1 procento. Daugiausia moterų mokslininkių buvo medicinos mokslų srityje – 58,2 procento, gamtos ir socialinių mokslų srityje – po 56,1 procento." Šios programos 48 punkte konstatuojama problema: „Neproporcingai mažas moterų mokslininkių, užimančių aukščiausias mokslines ir vadovaujančias pareigas, skaičius." Todėl vienas iš programos uždavinių – *„... skatinti moteris siekti aukščiausių mokslo laipsnių; skatinti vyrus įgyti aukštąjį išsilavinimą*." Pažymėtina, kad šioje srityje įvyko teigiamų pokyčių. Šiuo metu Lietuvoje moterų, turinčių aukščiausią mokslinį laipsnį, skaičius, prilygo ES vidurkiui.

Europos Komisija 2008 metais parengė studiją *Europos Sąjungos valstybių narių politikos priemonės, skirtos lyčių lygybei moksle užtikrinti*[14]. Ši studija papildė ir atnaujino Helsinkio grupės dar 2002 metais parengtą ataskaitą, į kurią buvo įtrauktos net 30 šalių nacionalinės strategijos, skirtos moterų padėčiai moksle gerinti. Šioje studijoje nagrinėjamas ryšys tarp nacionalinės politikos priemonių įdiegimo ir aktyvesnio moterų dalyvavimo moksle. Studijoje nurodomos tokios nacionalinės politikos priemonės:

1) teisės aktų leidyba;
2) lyčių aspekto integravimas;
3) moterų dalyvavimas mokslo institucijų veikloje;
4) kvotų įvedimas;
5) bendradarbiavimo tikslų, mokslo autoritetų bei mentoringo svarba;
6) universitetai ir įvairios programos, remiančios mokslinius tyrimus;
7) šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas.

Visaapimantis minėtų priemonių rinkinys reikšmingai pagerintų moterų dalyvavimo mokslinėje veikloje. Tačiau I. Dzemyda[15], kaip ir kiti autoriai, pastebi atotrūkį tarp politinės retorikos apie žinių visuomenę ir finansavimo bei kitų prioritetų realybės nacionalinėje politikoje. Žinių kūrimo ir inovacijų svarba pabrėžiama svarbiausiuose Lietuvos strateginiuose dokumentuose. Pabrėžiama partnerių – mokslo, verslo, visuomenės ir valdžios – bendradarbiavimo būtinybė. 2000 m. Lisabonos Europos Sąjungos Vadovų Tarybos sprendimu buvo nuspręsta kurti Europos mokslinių tyrimų erdvę. Siekta, kad Europos mokslinių tyrimų erdvė įkvėptų talentingiausius mokslininkus vystyti savo mokslinę karjerą Europos lygmeniu. Europos Bendrijų komisija 2007 m. priėmė dokumentą *Žalioji knyga – Europos mokslinių tyrimų erdvė. Naujos perspektyvos*[16]. Remiantis šiuo dokumentu, nors ir negausiai, bet buvo diegiamos naujos penkių specifinių sričių iniciatyvos, skirtos tyrėjų karjerai ir mobilumui, mokslinių tyrimų infrastruktūrai, dalijimuisi žiniomis, jungtinėms programoms ir tarptautiniam bendradarbiavimui mokslo ir technologijų srityje.

[14] Benchmarking Policy measures for Gender equality in science. Elyse Ruest-Archambault, Prof. Nick von Tunzelmann. European Commission DG L Science, economy and Society. 2008.

[15] Dzemyda, Ig. (2000). Aukštojo mokslo vaidmuo regionų plėtroje: mokslinių tyrimų ir inovacijų politikos įtaka regionų ekonomikai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2009. 2 (15). 47-56 .

[16] KOM (2007) 161 galutinis. SEK (2007) 412. Briuselis, 4.4.2007.

Sekanti problema – universitetų valdymo struktūros, kurios yra gana uždaros ir mokslo, švietimo bei pramonės ryšiai ir bendradarbiavimas inovacijų perdavimo srityje yra silpni, nėra susiklosčiusių bendradarbiavimo tradicijų, verslo sektorius nesugeba artikuliuoti perspektyvinių kūrybinių užduočių ir darbuotojams mokėti adekvačius atlyginimus bei užtikrinti bent išgyvenimo sąlygas jiems. Dažnai mokslinių tyrimų veikla yra atsiejama nuo švietimo, akademinės veiklos, o verslo sektorius reikalauja jų profiliui reikalingų praktinių gebėjimų įvaldžiusių specialistų. Be to, pramonei trūksta galimybių pradėti atskirus bendradarbiavimo projektus su mokslininkais tyrėjais. Kaip sąlygojantis veiksnys nurodoma didelė universitetų valdymo autonomija, todėl universitetų strategijoms menką įtaką daro visuomenės, viešojo administravimo, verslo, pramonės ir kitų suinteresuotų šalių įtaka ir kontrolė. Nors ES neturi vieningos ir griežtais teisės aktais apibrėžtos inovacijų politikos, tačiau ES atliekami moksliniai tyrimai ir Europos mokslinių tyrimų erdvės kūrimas yra vieni pagrindinių politinių tikslų Europoje, sprendžiamų įvairiais politiniais ir finansiniais instrumentais, skatinančiais privačiojo ir viešojo sektorių partnerystę didinant BVP procentinę dalį mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros (MTEP) veiklai.

MTEP veikloje lyčių vaidmenys ir toliau daro didelę įtaką pagrindiniams individualiems sprendimams, susijusiems su švietimu, karjeros galimybėmis, darbo sąlygomis, šeima ir gimstamumu. Šie sprendimai savo ruožtu stipriai veikia ekonomiką ir visuomenę. Todėl visų bendram labui svarbu, kad moterys ir vyrai įvairiuose gyvenimo etapuose turėtų vienodas galimybes. Moterų ir vyrų lygybė – viena iš penkių vertybių, kuriomis grindžiama Europos Sąjunga. Moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjunga siekia visose veiklos srityse[17]. Taigi, natūraliai kyla klausimas: ar Lietuvos mokslo ir studijų sritį reglamentuojantys teisės aktai užtikrima lygybę moterims ir vyrams?

[17] Europos Sąjungos sutarties (suvestinė redakcija) 2 ir 3 straipsniai, Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 8 straipsnis.

# I. MOTERŲ IR VYRŲ LYGYBĖS PRINCIPAS MOKSLE IR STUDIJOSE

## 1.1. TEISINIO REGULIAVIMO ANALIZĖ

Lietuvos Respublikos Konstitucijos[18] preambulėje įtvirtintas atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės principas. Konstitucinis Teismas savo nutarimuose[19] ne kartą konstatavo, kad „<...> konstitucinis teisinės valstybės principas yra universalus principas, kuriuo grindžiama visa Lietuvos teisės sistema ir pati Lietuvos Respublikos Konstitucija, <...> teisinės valstybės principo turinys atsiskleidžia įvairiose Konstitucijos nuostatose ir yra aiškintinas neatsiejamai nuo Konstitucijos preambulėje skelbiamo atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės siekio. Konstitucijoje įtvirtintas teisinės valstybės principas, be kitų reikalavimų, suponuoja ir tai, kad turi būti užtikrintos žmogaus teisės ir laisvės, kad visos valstybės valdžią įgyvendinančios bei kitos valstybės institucijos turi veikti remdamosi teise ir paklusdamos teisei, kad Konstitucija turi aukščiausią juridinę galią ir kad įstatymai, Vyriausybės nutarimai bei kiti teisės aktai turi atitikti konstituciją.“

Lietuvos Respublikos Konstitucijos[20] 29 straipsnyje nustatyta, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Šis Konstitucijoje įtvirtintas visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtinę teisę būti traktuojamam vienodai su kitais. Šis principas nustato formalią visų asmenų lygybę, taip pat tai, kad asmenys negali būti diskriminuojami ar jiems negali būti teikiamos privilegijos. Konstitucinis Teismas 1997 m. gegužės 6 d. nutarime[21] konstatavo, kad „diskriminacija paprastai suprantama kaip asmens ar asmenų grupės padėties kitų asmenų atžvilgiu pakeitimas be objektyviai pateisinamo pagrindo. *Tačiau tam tikrais atvejais, tai yra esant pakankamai motyvuotam ir pagrįstam reikalui, įstatymu atskiroms subjektų grupėms galima nustatyti specialų teisinį statusą ar įtvirtinti tam tikrus teisinės padėties ypatumus.* Tai reiškia, kad konstitucinis asmenų lygybės principas nepaneigia pačios galimybės skirtingai traktuoti žmones pagal jų statusą.“

Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo[22] preambulėje nustatyta, kad „mokslo ir studijų misija – padėti užtikrinti šalies visuomenės, kultūros ir ūkio klestėjimą, būti kiekvieno Lietuvos Respublikos piliečio visaverčio gyvenimo atrama ir paskata, tenkinti prigimtinį pažinimo troškimą. Lietuvos mokslo ir studijų

[18] Žinios. 1992, Nr. 33-1014.

[19] Žinios. 2000, Nr. 17-419; 2003. Nr. 10-366.

[20] Žinios. 1992, Nr. 33-1014.

[21] Žinios. 1997, Nr. 40-977.

[22] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

politika laiduoja mokslo ir studijų kokybę, visų šalies piliečių lygias teises įgyti aukštąjį išsilavinimą ir sąlygas geriausiems dirbti mokslinį darbą, siekti mokslinio ir kūrybinio tobulėjimo, rūpintis mokslo ir studijų sistemos atitiktimi visuomenės ir ūkio poreikiams, remia jos atvirumą ir integraciją į tarptautinę mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo erdvę. Darni mokslo ir studijų sistema grindžia žinių visuomenės plėtotę, žiniomis grįstos ekonomikos stiprėjimą ir darnų šalies vystymąsi, dinamišką ir konkurencingą šalies ūkio gyvenimą, socialinę ir ekonominę gerovę; ugdo kūrybingą, išsilavinusią, orią, etiškai atsakingą, pilietišką, savarankišką ir verslią asmenybę, puoselėja civilizacinę Lietuvos tapatybę, palaiko, plėtoja ir kuria šalies ir pasaulio kultūros tradicijas.“

Remiantis konstituciniu valdžių padalijimo principu, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo[23] 12 straipsnyje apibrėžtos mokslo ir studijų politiką formuojančios ir įgyvendinančios institucijos. Nustatyta, kad valstybės mokslo ir studijų politiką formuoja Seimas, o valstybės mokslo ir studijų politiką pagal šiame ir kituose įstatymuose bei teisės aktuose nustatytą kompetenciją įgyvendina Vyriausybė, Švietimo ir mokslo ministerija ir kitos ministerijos, Lietuvos mokslo taryba, Valstybinis studijų fondas, Studijų kokybės vertinimo centras, akademinės etikos ir procedūrų kontrolierius, Vyriausybės ir Švietimo ir mokslo ministerijos įgaliotos institucijos, taip pat kitos institucijos.

Mokslo ir studijų įstatyme[24] taip pat nustatytos patariamąsias ir koordinuojamąsias funkcijas vykdančios institucijos. Seimo ir Vyriausybės patarėja mokslo ir mokslininkų rengimo klausimais yra Lietuvos Respublikos Seimo steigiama Lietuvos mokslo taryba. Lietuvos mokslo taryba taip pat dalyvauja įgyvendinant mokslinių tyrimų, eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros ir kitas programas, programinį konkursinį mokslinių tyrimų, eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros darbų finansavimą ir organizuoja Lietuvoje vykdomos mokslinės veiklos vertinimą. Taigi, Lietuvos mokslo tarybai nustatyta ne tik patariamosios, bet ir mokslo bei studijų politiką įgyvendinamosios institucijos kompetencija.

Švietimo ir mokslo ministerijos patariamoji institucija strateginiais aukštojo mokslo plėtros klausimais yra Aukštojo mokslo taryba, kuri sudaroma ir veikia pagal Vyriausybės patvirtintus nuostatus.

Tarptautinių mokslo ir technologijų plėtros programų agentūra koordinuoja Lietuvos įstaigų, įmonių ir organizacijų dalyvavimą tarptautinėse mokslinių tyrimų programose ir projektuose. Tarptautinių mokslo ir technologijų plėtros programų agentūrą steigia Vyriausybė arba jos įgaliota institucija[25].

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 4 d. nutarimu Nr. 530[26] patvirtintos *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010 – 2014 metų programos* 101 punkte nurodyta: „Praktika parodė, kad gerų rezultatų pasiekiama, jei kuriant

[23] Ten pat.

[24] Ten pat.

[25] Žiūr.: Mokslo ir studijų politiką formuojančios ir įgyvendinančios institucijos (1lentelė).

[26] Žinios. 2010, Nr. 56-2757.

įvairių sričių programas ir įgyvendinant projektus vadovaujamasi lygių galimybių, partnerystės, integralumo ir kitais visuotinai pripažintais principais." Šios programos 108 punkte pažymėta, kad „institucinis moterų ir vyrų lygių galimybių, kaip horizontalaus prioriteto visose srityse, įgyvendinimo mechanizmas apima kelis tarpusavyje susijusius lygmenis: parlamentinį, vyriausybinį, akademinį, visuomeninį."

Lietuvos Respublikos įstatymuose moterų ir vyrų lygios teisės įtvirtintos kaip bendrieji principai ir kaip specialios normos. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo[27] 1 straipsnyje nustatyta, kad šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausta bet kokia diskriminacija dėl asmens lyties. Įstatyme nustatytos bendrosios moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo nuostatos ir taikymo sritys, kurių viena – švietimo ir mokslo sritis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo[28] 3 straipsnyje nustatyta valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų pareiga įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises. Valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės. Šiame kontekste pažymėtina, kad Mokslo ir studijų įstatyme nurodytoje mokslo ir studijų misijos apibrėžtyje galima įžvelgti siekį įtvirtinti ir tam tikrus netiesiogiai išreikštus moterų ir vyrų lygių galimybių aspektus, pavyzdžiui, nuostatoje „<...> visų šalies piliečių lygias teises įgyti aukštąjį išsilavinimą ir sąlygas geriausiems dirbti mokslinį darbą, siekti mokslinio ir kūrybinio tobulėjimo <...>", tačiau ji nepakankamai išreiškia lytims jautrų požiūrį, moterų ir vyrų lygybės įtvirtinimą moksle, tyrimuose ir studijose. Apibrėžtyje stokojama bent nediskriminavimo dėl lyties nuostatų.

Mokslo ir studijų misijos apibrėžtis tobulintina atsižvelgiant ir į tai, kad viena iš Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo taikymo sričių yra švietimas ir mokslas. Pažymėtina, kad lyčių lygybė mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros sferoje plačiai integruota Europos Komisijos komunikate *2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija*[29]. Dėl lyčių nelygybės didelį neigiamą poveikį patiria ekonomika, nes neišnaudojami turimi ištekliai ir galimybės, o juk stiprinant lyčių lygybę naudos galėtų gauti pirmiausia ekonomikos ir verslo sektoriai[30].

2011 m. birželio 8 d. priimta Europos Parlamento rezoliucija *Dėl investicijų į ateitį. Naujoji daugiametė finansinė programa skirta konkurencingai, tvariai ir integracinei Europai*[31]. Rezoliucijoje kaip vienas svarbiausių uždavinių, be kita ko, nurodytas žiniomis grindžiamos visuomenės kūrimas, o politiniu prioritetu – žinios augimui

[27] Žinios. 1998, Nr. 112-3100.

[28] Ten pat.

[29] COM (2010) 2020.

[30] Tarybos išvados „Lyčių lygybė: ekonomikos augimo ir užimtumo didinimas", 2980-asis Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdis, 2009 11 30.

[31] 2010/2011(INI)

skatinti – moksliniai tyrimai ir inovacijos. Rezoliucijoje siūloma Naujosios daugiametės finansinės programos struktūroje 1a pozicija numatyti žinias augimui skatinti ir įtraukti mokslinių tyrimų ir inovacijų, švietimo ir mokymosi visą gyvenimą, vidaus rinkos politikos aspektus.

Rezoliucijoje pažymėta, kad svarbu pakankamai finansuoti švietimo, judumo sistemas jaunimui ir mokymų bei mokymosi visą gyvenimą programas, lyčių lygybės skatinimo priemones.

Europos Sąjungos sutarties[32] 2 straipsnyje įtvirtinta, kad Sąjunga yra grindžiama šiomis vertybėmis: pagarba žmogaus orumui, laisve, demokratija, lygybe, teisine valstybe ir pagarba žmogaus teisėms, įskaitant mažumoms priklausančių asmenų teises. Šios vertybės yra bendros valstybėms narėms, gyvenančioms visuomenėje, kurioje vyrauja pliuralizmas, nediskriminavimas, tolerancija, teisingumas, solidarumas ir moterų bei vyrų lygybė.

Europos Sąjungos sutarties[33] 3 straipsnyje nustatyta, kad Europos Sąjunga kovoja su socialine atskirtimi ir diskriminacija bei skatina socialinį teisingumą ir apsaugą, moterų ir vyrų lygybę, kartų solidarumą ir vaiko teisių apsaugą. Taigi, moterų ir vyrų lygybė įtvirtinta kaip pamatinė Europos Sąjungos vertybė ir vienas iš Europos Sąjungos siekiamų tikslų. Europos Sąjungos sutarties[34] 8 straipsnyje nustatyta, kad visose savo veiklose Sąjunga turi siekti eliminuoti nelygybę ir skatinti moterų ir vyrų lygybę.

Europos Sąjungos sutarties[35] 157 straipsnio 4 punktu nustatoma, kad siekiant visiškos moterų lygybės praktikoje, vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas neužkerta kelio valstybėms narėms priimti ir įgyvendinti priemones, užtikrinančias specifines privilegijas nepakankamai atstovaujamos lyties asmenims, palengvinančias jiems vykdyti profesinę veiklą ir profesinę karjerą. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalies 6 punktu nustatoma, kad diskriminacija nėra laikomos įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, kurios taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos.

Mokslo ir studijų įstatymo[36] 3 straipsnyje apibrėžti mokslo ir studijų principai. Šiame straipsnyje nustatyta, kad mokslas, be kita ko, yra grindžiamas akademinės etikos, sąžiningos konkurencijos principais. Galima daryti prielaidą, kad šie principai teigiamai veikia moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą, tačiau įstatyme stokojama moterų ir vyrų lygių teisių ir galimybių principo, ar bent nediskriminavimo dėl lyties principo įtvirtinimo. Tokio principo įtvirtinimas sudarytų pagrindą interpretuoti tolesnes šio įstatymo nuostatas lytims jautriu požiūriu.

[32] OL C 83/13. Europos Sąjungos sutarties suvestinė redakcija. 2010 m. kovo 30 d.

[33] Ten pat.

[34] Ten pat.

[35] Ten pat.

[36] Žinios. 2009, Nr. 64-2569.

Lietuvos Respublikos aukštųjų mokyklų statutuose taip pat deklaruojami tarptautinėje ir nacionalinėje teisėje įtvirtinti visuotinai pripažinti lygiateisiškumo principai.

Vilniaus universiteto (toliau - ir VU) statuto[37] 2 straipsnyje, apibrėžiančiame universiteto tikslus, nustatyta, kad vienas iš universiteto tikslų yra „asmenims, siekiantiems aukštojo išsilavinimo, sudaryti vienodas sąlygas nepaisant lyties, amžiaus, etninės priklausomybės, religijos, politinių pažiūrų, negalios, socialinės padėties." Nors šios nuostatos adresatas yra asmenys, siekiantys aukštojo išsilavinimo, galima preziumuoti, kad įstatymuose įtvirtintas lygiateisiškumo principas, kad ir specialia norma neapibrėžtas Vilniaus universiteto statute, yra taikomas ir mokslo darbuotojams bei visai Universiteto bendruomenei.

Vilniaus Gedimino technikos universiteto (toliau - ir VGTU) statuto[38] 8 punkte nurodyta, kad universitete pripažįstamos Didžiosios universitetų chartijos, Europos Sąjungos bendros studijų erdvės ir kitos pažangios tarptautinės mokslo ir akademinės bendruomenės nuostatos, ugdoma ir gerbiama kompetencija, profesionalumas, iniciatyvumas, pareigingumas ir atsakomybė. VGTU statuto 10 punkte nurodyta universiteto misija – mokyti ir ugdyti pilietiškai atsakingą, kūrybingą, verslią, konkurencingą, mokslui ir naujausioms technologijoms bei kultūros vertybėms imlią asmenybę, padėti užtikrinti ekonominį šalies visuomenės, kultūros ir ūkio suklestėjimą.

Kauno technologijos universiteto (toliau – ir KTU) statuto[39] 9 punkte nustatyta, kad Universitete pripažįstamos Didžiosios Europos universitetų ir Europos tyrėjų chartijos, Europos Sąjungos bendros studijų ir mokslinių tyrimų erdvės deklaracijos nuostatos, ugdoma ir gerbiama kompetencija, profesionalumas, iniciatyvumas, pareigingumas ir atsakomybė. Kauno technologijos universiteto statuto 12 punkte nustatyta, kad Universitetas, įgyvendindamas savo veiklos tikslus, be kita ko, vadovaujasi akademinės etikos ir moralės, sąžiningos konkurencijos principais.

Šiaulių universitetas (toliau – ir ŠU) statuto[40] 2 punkte pabrėžia savo veiklą grindžiantis savivaldos principu, akademine laisve ir pagarba žmogaus teisėms, apibrėžtą Lietuvos Respublikos Konstitucijoje bei Mokslo ir studijų įstatyme. Universiteto misija numato padėti užtikrinti visų šalies piliečių lygias teises įgyti aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir sąlygas geriausiems dirbti mokslinį darbą, siekti mokslinio ir kūrybinio tobulėjimo[41].

Šiaulių universiteto darbuotojų etikos kodekso[42] paskirtis – telkti Universiteto darbuotojus pripažinti ir įtvirtinti svarbiausius akademinės ir kitos darbinės veiklos

[37] Žinios. 1990, Nr. 18-468, Nr. 19-487.

[38] Žinios. 2011, Nr. 36-1700.

[39] Žinios. 2010, Nr. 144-7364.

[40] Žinios. 2010, Nr. 157-7982.

[41] Žinios. 2010, Nr. 157-7982.

[42] Šiaulių universiteto darbuotojų etikos kodeksas. Prieiga: http://www.su.lt/apie-siauliu-universitet-/su- dokumentai/266-iauli-universiteto-darbuotoj-etikos-kodeksas

vertybinius principus: teisingumą, sąžiningumą, pagarbą žmogui ir jo privačiam gyvenimui, socialinę lygybę, toleranciją, profesinę bei pilietinę atsakomybę, tiesos siekimą, akademinę laisvę; kurti Universitete demokratišką, saugią aplinką, skatinančią pasitikėjimą, kūrybingumą, profesinės kompetencijos tobulinimą. Dėstytojai ir darbuotojai santykiuose su bendruomenės nariais ir kitais piliečiais įsipareigoja nediskriminuoti šių asmenų amžiaus, lyties ar lytinės orientacijos, negalės, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, politinių pažiūrų aspektu.

Mokslo ir studijų įstatymo[43] 18 straipsnyje numatyta Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus institucija, apibrėžtos pagrindinės Akademinės etikos ir procedūrų kontrolierius teisės, pareigos bei kompetencija nagrinėjant skundus ir inicijuojantis tyrimus dėl akademinės etikos ir procedūrų pažeidimo.

Švietimo ir mokslo viceministrės Nerijos Putinaitės teigimu, „akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus institucija labai reikalinga. Tarnyba, turinti įgaliojimus nagrinėti skundus, viešinti prasižengimo atvejus ar išsklaidyti įtarimus, padės sustiprinti pasitikėjimą akademinės bendruomenės viduje, o kartu ir pačia mokslo bendruomene. Tikimasi, kad tarnybai pradėjus darbą palaipsniui bus suformuotas nacionalinis akademinės etikos ir procedūrų standartas“[44]. „Kontrolieriaus tarnyba valstybės mastu kuruos akademinės etikos klausimus – nagrinės skundus ir inicijuos tyrimus dėl galimų akademinės etikos ir procedūrų pažeidimų. Kontrolierius prižiūrės, kad būtų laikomasi akademinio sąžiningumo, mokslo darbų vertinimo nešališkumo, lygių teisių dalyvauti konkursuose, etiškų tarpusavio santykių principų. Tarnybos specialistai tirs plagijavimo atvejus. Jų vertinimui numatoma pasitelkti atitinkamų sričių ekspertus“[45].

Lietuvos aukštųjų mokyklų statutuose numatyta, kad pagal Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus rekomendacijas turi būti parengtas aukštosios mokyklos Akademinės etikos kodeksas.

Mokslo ir studijų įstatyme numatyta, kad Akademinės etikos ir procedūrų kontrolierius, išnagrinėjęs skundą arba atlikęs tyrimą, turi teisę priimti sprendimą:

1) informuoti mokslo ir studijų institucijas ir Švietimo ir mokslo ministeriją apie asmenis, padariusius akademinės etikos ir procedūrų pažeidimą;
2) įpareigoti mokslo laipsnį suteikusią ir (arba) konkursą pareigoms eiti vykdžiusią instituciją atšaukti sprendimą dėl mokslo laipsnio suteikimo ir (arba) konkurso laimėtojo;
3) rekomenduoti mokslo ir studijų institucijoms atšaukti sprendimą, priimtą remiantis akademinę etiką ir procedūras reglamentuojančiais dokumentais;

Mokslo ir studijų įstatyme[46] įtvirtinti teisiniai Akademinės etikos ir procedūrų

[43] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[44] Švietimo ir mokslo ministerijos Komunikacijos skyriaus 2011 m. birželio 16 d. pranešimas. Prieiga: www.smm.lt.

[45] Švietimo ir mokslo ministerijos Komunikacijos skyriaus 2011 m. birželio 16 d. pranešimas. Prieiga: www.smm.lt.

[46] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

kontrolieriaus veiklos pagrindai yra svarbūs ir įgyvendinant lyčių lygybę moksle, tačiau šiuo metu Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus institucija *de facto* nėra įsteigta, Akademinės etikos ir procedūrų kontrolierius nėra paskirtas, todėl šio teisinio reguliavimo analizė bei vertinimai šioje ataskaitoje nėra teikiami. Pagal šiuo metu galiojantį teisinį reguliavimą, remiantis Lygių galimybių įstatymu[47], moterų ir vyrų lygybės principo įgyvendinimo švietimo ir mokslo srityje priežiūrą vykdo lygių galimybių kontrolierius.

## 1.2. SOCIALINIS ASPEKTAS IR GEROJI PRAKTIKA

Įstatymai gali veikti moterų dalyvavimą moksle dviem būdais. Jie užtikrina diskriminacijos dėl lyties prevenciją (įtvirtina *de jure* vienodą užmokestį moterims ir vyrams už vienodą arba vienodos vertės darbą, užimant tą pačią pareigybinę poziciją mokslo institucijoje, bei galimybę gauti paaukštinimą). Be to, jais įtvirtinamos priemonės galinčios daryti teigiamą įtaką ir skatinti moteris dalyvauti mokslinėje veikloje (pavyzdžiui, kvotų įvedimas darantis įtaką sprendimų priėmimui mokslo institucijose). Teisės aktai, užtikrinantys moterų ir vyrų lygias galimybes, gali daryti įtaką moterų dalyvavimui moksle bei užkirsti kelią diskriminacijai dėl lyties, todėl tokie teisės aktai ES valstybės narės turėtų ne tik būti priimami, bet ir prižiūrimas jų efektyvumas bei praktinis taikymas. Iki pat 1970 m. daugelio Europos Sąjungos valstybių narių teisinėse sistemose dominavo moterų ir vyrų lygias galimybes užtikrinantys įstatymai, garantavę vienodas teises abiem lytims viešojoje sferoje. Šių įstatymų atsiradimo pagrindu tapo Europos Bendrijos įkūrimo sutartis, pasirašyta 1957 m. kovo 25 d. Romoje (Romos sutartis, įsigaliojusi 1958 m. sausio 1 d.), kurios nuostatos lyčių lygybės klausimais (o ypač vienodo darbo užmokesčio klausimu) buvo išaiškintos Europos Teisingumo Teismo sprendimuose[48]. Moterų ir vyrų lygias teises reguliuojantys įstatymai buvo palaikomi aktyvios feministinės minties ir moterų aktyvisčių, ginančių savo teises, judėjimų. Tai skatino ES priimti pirmąsias moterų ir vyrų lygybę ES mastu reglamentuojančias direktyvas: 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo[49]; 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu[50]; 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos

[47] Žinios. 2003, Nr. 114-5115.

[48] 1975 m. vadovaujantis vienodo užmokesčio už vienodą darbą principu sėkmingai imtasi ginti lėktuvo palydove Belgijos nacionalinėje oro transporto bendrovėje dirbusią Gabrielle Defrenne, o po šios bylos nustatytos teisės tapo tvirtu precedentu visoms Europos Sąjungos moterims. Po Defrenne bylos buvo priimtos pirmosios Europos Sąjungos lyčių lygybės direktyvos.

[49] Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1

[50] Ten pat.

srityje[51]. Šios su moterų ir vyrų lygybės užtikrinimu susijusios teisinės nuostatos buvo kuriamos daugiausia atsižvelgiant į lygių galimybių vyrams ir moterims užtikrinimą įdarbinimo, darbo sąlygų bei socialinės apsaugos srityje. Įvairūs teisės aktai dažniausiai buvo skirti ne moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo prevencijai, o užtikrinti jau pažeistų teisių gynybą, kuomet diskriminacijos faktas jau yra įvykęs. Tačiau vėliau teisinis reguliavimas iš esmės keitėsi. Pavyzdžiui, 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu[52] tikslas – įgyvendinti valstybėse narėse vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo (įskaitant paaukštinimą pareigose), profesinio mokymo ir darbo sąlygų, taip pat socialinės apsaugos pagal direktyvos 2 dalyje nurodytas sąlygas, atžvilgiu. Šis principas toliau vadinamas *vienodo požiūrio principu*. Taigi pagrindinis dėmesys skiriamas vienodo požiūrio į moteris ir vyrus įgyvendinimui, o ne tik pažeistų teisų apsaugai. Minėti teisės aktai buvo skirti tiek įgyvendinti valstybėse narėse vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaukštinimą, profesinio mokymo ir darbo sąlygų, bei socialinės apsaugos srityse, tiek užtikrinti jau pažeistų teisių gynybą, kuomet diskriminacijos faktas jau yra įvykęs. Šiose direktyvose nustatytas reguliavimas buvo tobulinamas, o vėliau priimtos ir naujos direktyvos, kaip pavyzdžiui:

1. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu[53];
2. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)[54];
3. 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB[55].

Ilgainiui buvo suprasta, kad moterų ir vyrų lygybė *de jure* dar nereiškia lyčių lygybės realiame gyvenime *de facto* ir vien teisinių gynybos priemonių nepakanka. Reikia keisti požiūrį į lyčių lygybę, atsisakant stereotipinių nuostatų moterų ir vyrų vaidmenų atžvilgiu, gerinti moterų padėtį praktikoje. Lyčių lygybė *de jure* neužtikrina kylančių praktinių problemų vertinimo bei jų sprendimo būdų. Nevienodo vertinimo dėl lyties problema yra ne tik vienos lyties atstovų diskriminacijos apraiška. Pirmiausia, toks socialinis ekonominis procesas riboja žmogiškųjų išteklių panaudojimą, nes kuo mažiau moterų mokslininkių užimta

[51] Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1

[52] Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1.

[53] OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 4 tomas, p. 255.

[54] OL 2006 L 204, p. 23.

[55] OL 2010 L 180, p. 1.

MTEP veikloje, tuo šalies inovacijų sistemos diegimo lygis yra žemesnis (mažesnis moterų mokslininkių atlyginimas, mokslininkės telkiasi mažai apmokamuose mokslo tyrimų srityse, formuojasi „moteriškieji“ MTEP sektoriai, kuriuose vis daugiau įdarbinama moterų, spartėja vyrų mokslininkų „protų nutekėjimas“). ES 2005 m. nustatyto tikslo, kad 25 procentus vadovaujamųjų pareigų mokslinių tyrimų srityje užimtų moterys[56], Lietuvoje dar nepavyko pasiekti (1 ir 2 lentelės: 2012 m. tik kelių valstybinių universitetų Tarybose moterys sudarė daugiau nei 20 proc. narių tarpe, universitetų rektorių tarpe nebuvo nei vienos moters, valstybinių mokslinių tyrimų institutų vadovų tarpe moterys sudarė tik 23 proc.), net ES universitetuose vidutinis moterų profesorių – vos 19 proc. Lietuvoje stebimas lėtas moterų profesorių skaičiaus augimas: nuo 10,4 procento 2000 m. iki beveik 18 procentų 2011 m. Todėl lyčių pusiausvyros nebuvimas mokslo ir mokslinių tyrimų srityje vis dar yra viena didžiausių kliūčių siekiant didinti Lietuvos mokslo konkurencingumą Europoje ir efektyvinti inovacijų diegimo galimybes. Iš praeito dešimtmečio technologijų plėtros mokslininkai vyrai turėjo daugiau naudos ir privilegijų nei mokslininkės moterys, todėl mokslo politika ir didžioji dalis mokslo programų ignoravo lyties aspekto specifiką visuomenės socialinėje ekonominėje pažangoje. Siekiant pašalinti šią spragą, Lietuva ragina investuoti į mokslinius tyrimus ir inovacijas, kurios skatina augimą ir užimtumą, nes vyraujanti žemųjų technologijų pramonė užima 73 procentus visos gamybos, o aukštųjų technologijų pramonė tesiekia 4,4 procento. Tenka apgailestauti, kad tokia struktūra lemia nedidelį naujovių įsisavinimo potencialą ilgalaikėje perspektyvoje ir tuo pačiu menkesnes mokslo žmogiškųjų išteklių meistriškumo tobulinimo galimybes. Siekiant Europos Komisijos komunikate *2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija*[57] nustatyto tikslo, Europos Komisija numato stebėti, kaip bus siekiama, kad mokslinių tyrimų srityje moterys užimtų 25 procentus aukščiausio lygio vadovaujamųjų pareigų, praktinis lyčių lygybės moksle įgyvendinimas tampa socialiai ir valstybiškai svarbus.

Minėtam tikslui pasiekti pasitelkiama lyčių lygybės aspekto integravimo strategija – tai sisteminis lyties aspekto (ir lyčių lygybės principo) diegimas į visas politines veiklas, priemones ir programas bei į organizacijas ir jų kultūras. Norint sėkmingai integruoti lyčių aspektą reikia politinės valios, specialios lyčių politikos, žmogiškųjų išteklių bei aktyvesnio moterų dalyvavimo priimant sprendimus. Svarbu pažymėti, kad lyties aspekto integravimas yra daug daugiau, nei tam tikrų kiekybinių rodiklių siekimas ar pastangos įdiegti tam tikrus procesus. Šiandien lyčių aspekto integravimą yra siūloma laikyti nauju sisteminiu darbo metodu. Rekomenduojama, kad lyčių lygybės integravimas taptų tiek politiniu prioritetu, tiek realia praktine veikla.

Lyties teisinis ir socialinis aspektai palaipsniui integruojami į Lietuvos švietimo sistemą reguliuojančius teisės norminius aktus. Pavyzdžiui, iki 2003 m. birželio

[56] A pakopos dėstytojas (profesorius) . She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science (2009). EC Directorate-General for Research. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

[57] COM (2010) 2020.

16 d. galiojusiame Švietimo įstatyme[58] terminas „lytis“ nebuvo minimas ir lyčių lygiateisiškumo ar moterų ir vyrų lygių galimybių švietimo bei mokslo srityse teisiniai santykiai nebuvo reguliuojami. 2003 m. birželio 17 d. priimto Švietimo įstatymo[59] 5 straipsnio 1 dalyje jau buvo nustatyta, kad vienas iš švietimo sistemos principų yra „lygios galimybės“ („<... > švietimo sistema yra socialiai teisinga, ji užtikrina asmenų lygybę, nepaisant jų lyties <... >“). Šiuo metu galiojančiame Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatyme terminas „lytis“ minimas tik mokslinės veiklos kontekste. 2011 m. liepos 1 d. įsigaliojusio naujos redakcijos Švietimo įstatymo[60] 5 straipsnyje deklaruojamas švietimo sistemos lygių galimybių principas („**<...>** švietimo sistema yra socialiai teisinga, ji užtikrina asmens teisių įgyvendinimą <...>“). Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas[61] nustato švietimo ir mokslo institucijų pareigą įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises, ir tuo tikslu sudaryti vienodas sąlygas moterims ir vyrams priimant į aukštąsias mokyklas, skiriant stipendijas bei teikiant kreditus studijoms, pasirenkant mokymo programas, vertinant žinias ir kt., o taip pat nustato švietimo ir mokslo institucijų veiksmus, kurie laikomi pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises. T.y., kai taikomi skirtingi reikalavimai ir sąlygos priimant mokytis ar studijuoti, rengiant mokymo ir studijų programas, vertinant žinias, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ar suteikiant praktinę darbo patirtį bei, kai nustatomos skirtingos dėstomų dalykų pasirinkimo galimybės.

Šiuo metu beveik visose Europos Sąjungos valstybėse narėse priimti įstatymai, turintys užtikrinti lyčių lygybę įvairiose visuomeninio gyvenimo sferose. Problema ta, kad labai sunku kiekybiškai ir kokybiškai nustatyti, kaip praktiškai realizuojami lyčių lygybės teisės norminiai aktai, koks jų *de jure* poveikis moterų ir vyrų lygybės mokslo srityje *de facto* padėčiai bei išmatuoti šių įstatymų poveikio efektyvumą ir įtaką aktyvesnei moterų veiklai moksle kiekvienoje valstybėje narėje. Problemiška surinkti duomenis ir pamatuoti, kaip teisinė bazė, reglamentuojanti lyčių lygybės mokslo srityje politiką, įgyvendinama kurios valstybinės institucijos ir kokių įgyvendinimo rezultatų pasiekta bei koks jų poveikis lygybės tarp moterų ir vyrų pažangai. Įdiegimo kokybę įvertinti kiekybiškai beveik neįmanoma, todėl pasitelkiamos pastarųjų metų sociologinių tyrimų, susijusių su lyčių lygybės įgyvendinimo praktika, išvados. Nors ir sunku išmatuoti įstatymų poveikio efektyvumą, be abejonės, lyčių lygybę nustatantys teisės aktai ir aktyvesnio moterų dalyvavimo priimant sprendimus skatinimas teigiamai veikia moterų vaidmens didinimą mokslinėje veikloje.

Taigi, reikalinga nuolatinė stebėsena ir pastovi moterų ir vyrų lygių galimybių realizavimo analizė nustatant, kurie norminiai teisės aktai yra veiksmingesni lyčių lygybei mokslo srityje pasiekti. Pirmiausia būtinas chronologinis duomenų rinkimas ir palyginimas bei tai vykdanti taryba, komitetas ar pan. Tačiau Europos Komisijos 2008 m. parengtos studijos *Europos Sąjungos valstybių narių politikos priemonės, skirtos*

[58] Žinios. 1991, Nr. 23-593.

[59] Žinios. 2003, Nr. 63-2853.

[60] Žinios. 2011, Nr. 38-1804.

[61] Žinios. 1998, Nr.112-3100.

*lyčių lygybei moksle užtikrinti*[62] išvada stebina: teisės aktų, reglamentuojančių vienodą užmokestį moterims ir vyrams už vienodą ar vienodos vertės darbą ir lyčių atlyginimų skirtumo sumažinimą, statistinė analizė neaptinka tiesioginės koreliacijos tarp atlyginimų skirtumo bei moterų mokslininkių aprėpties. Vadinasi, esama užslėptų ir giluminių struktūrinių, institucinių, hierarchinių, sutvertų (dažniausiai vadovų vyrų, kurie dominuoja organizacinės struktūros viršūnėse) organizacinių struktūrų (barjerų), trukdančių moterų ir vyrų atlyginimų skirtumo sumažinimui, aukštesnių postų užėmimui ir dalyvauti, priimant mokslo politikos ir strategijos sprendimus. Minėtoje studijoje aptiktas, nors ir ne ypač ryškus tiesioginis ryšys: šalyse, kuriose aukštojo mokslo studijų ir mokslo institucijose vykdomi projektai ar iniciatyvos (sudaromas ir įgyvendinamas institucijos lyčių lygybės planas, siekiama planinių (tikslinių) rodiklių, įsteigiamas *Moterų ir mokslo skyrius*, finansuojama moterų vykdomų mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros / taikomųjų mokslinių tyrimų programa, mentoringo priemonės ir pan.), moterų pusiausvyra moksle labiau subalansuota. Dar daugiau, nepakankamas atstovavimas moterims moksle, ypač fizinių, inžinerijos ir technologijų mokslų srityse, priklauso nuo darbdavio poreikių, kuriuos sąlygoja institucijos politika ir (ar) strategijos.

Mokslinių tyrimų tarnyba yra atsakinga už lyčių lygybės užtikrinimą moksliniuose tyrimuose nacionaliniu lygiu. 2004 m. šios tarnybos iniciatyva buvo įsteigtas moterų moksle komitetas, kurio pagrindinė funkcija yra prižiūrėti ir užtikrinti lyčių aspekto integravimą universitetuose ir kitose mokslo institucijose taip skatinant lyčių lygybę jose. Šis komitetas universitetams ir mokslinius tyrimus vykdančioms institucijoms teikia rekomendacijas ir pasiūlymus kaip reikėtų užtikrinti vienodą atstovavimą abiem lytims moksle, šviečia visuomenę šiuo klausimu.

Norvegijoje įtvirtinta nuostata, kad visose institucijose kiekvienos lyties asmenims turi būti atstovaujama ne didesniu kaip 60 arba ne mažesniu kaip 40 procentų santykiu. Universitetuose yra priimti sutarimai, į kuriuos atsižvelgiant universitetų darbuotojų atrankos komitetų nariai turi atstovauti abiem lytims proporcingai. Norvegijos universitetuose yra pavirtinti lyčių lygybės įgyvendinimo veiksmų planai bei įsteigti lyčių lygybės komitetai bei įdarbinti patarėjai lyčių lygybės klausimais. Universitetuose taip pat dėstomos lyčių ir / ar moterų studijos.

Nurodytos teisinės ir socialinės prielaidos suponuoja poreikį ieškoti būdų ir priemonių tinkamai įgyvendinti mokslo ir studijų veiklą vykdančių asmenų teises, nustatyti pareigas bei atsakomybę ir reaguoti į jų interesus bei poreikius dėl lyčių lygybės moksle. Moterų ir vyrų lygybės principai ir juos atspindinčios nuostatos, tinkamai integruotos atitinkamų sričių visuomeninius teisinius santykius reguliuojančiuose teisės aktuose, sudaro galimybes atitinkamoje srityje siekti moterų ir vyrų lygybės. Teisės aktuose integruotos bendrosios moterų ir vyrų lygybės nuostatos sudaro teisines prielaidas nustatyti specialiąsias, lyčių lygybės tikslams siekti skirtas normas atitinkamų sričių visuomeninius teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose ir jas taikyti lytims jautriu požiūriu (angl. *gender sensitive approach*).

[62] Benchmarking Policy measures for Gender equality in science. Elyse Ruest-Archambault, Prof. Nick von Tunzelmann. European Commission DG L Science, economy and Society. 2008.

## 1.3. SIŪLYMAI

Atsižvelgiant į tarptautinėje, Europos Sąjungos ir Lietuvos teisėje formuojamas lyčių lygybės nuostatas, siūlytina:

1. Mokslo ir studijų įstatymo[63] preambulėje mokslo ir studijų misijos apibrėžtį papildyti ir nustatyti **„<...>** šalies piliečių lygias teises ir lygias moterų ir vyrų galimybes įgyti aukštąjį išsilavinimą ir sąlygas geriausiems dirbti mokslinį darbą, siekti mokslinio ir kūrybinio tobulėjimo <...>.“

2. Papildyti Mokslo ir studijų įstatymo[64] 3 straipsnio 1 dalies 7 punktą ir nustatyti, kad mokslas yra grindžiamas demokratijos, skaidrumo, viešumo, sąžiningos konkurencijos, moterų ir vyrų lygybės principais.

3. Mokslo ir studijų įstatymo[65] 3 straipsnyje nustatytas teisinis reguliavimas, atsižvelgiant į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo[66] 3 straipsnio nuostatas, vertintinas kaip siaurinantis mokslo ir studijų veiklai taikytinus principus, todėl Mokslo ir studijų įstatymo[67] 3 straipsnį siūlytina papildyti taip:

- šio straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtinti moterų ir vyrų lygių teisių ir lygių galimybių principą (arba lyčių lygybės ar nediskriminavimo dėl lyties principą), arba
- papildyti straipsnį nauja 4 dalimi ir ją išdėstyti, pvz., taip:

„4. Mokslo ir studijų srityje valstybė užtikrina vienodas moterų ir vyrų teises ir galimybes.“

4. Valstybinių aukštųjų mokyklų statutuose įtvirtinti moterų ir vyrų lygių galimybių moksle principą.

5. Įtvirtinus moterų ir vyrų lygybės principą, lyčių lygybės nuostatos turėtų būti nuosekliai integruotos Mokslo ir studijų įstatyme[68] ir mokslą bei studijas reguliuojančiuose poįstatyminiuose teisės aktuose bei mokslo ir studijų institucijų vidaus aktuose, siekiant:

- skatinti lyčių pusiausvyrą mokslinėje bendruomenėje;
- įtvirtinti sisteminį požiūrį į lytims jautrios visuomenės ugdymą;
- atsižvelgti į Europos Komisijos komunikato *2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija*[69] nuostatas ir sudaryti teisines prielaidas plėtoti lyčių dimensiją tyrimuose;

[63] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[64] Ten pat.

[65] Ten pat.

[66] Žinios. 1998, Nr. 112-3100.

[67] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[68] Ten pat.

[69] COM (2010) 2020.

• įtvirtinti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54[70] nuostatą, kurioje numatyta, kad moterys ir vyrai turi turėti vienodas teises dalyvauti profesinių sąjungų, ir kitoje veikloje, įskaitant tų organizacijų teikiamą naudą.

• Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo[71] 4 straipsnį, nustatantį švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareigą įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises, ir minėto įstatymo 7 straipsnį, kuris nurodo lygias teises pažeidžiančius veiksmus, tikslinga papildyti konkrečių veiksmų, kurių patartina imtis pažeidimo atveju, sąrašu. Tai sudarytų galimybę teikti skundus dėl galimos netiesioginės diskriminacijos atvejų Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, o mokslo ir studijų institucijoms būtų nustatyta įrodinėjimo našta, kad nei teisės aktais, nei veiksmais moterų ir vyrų lygios teisės ir galimybės nebuvo pažeistos.

[70] Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). OL L 204, 2006 7 26, p. 23-36

[71] Žinios. 1998, Nr. 112-3100.

# II. DĖSTYTOJO IR MOKSLO DARBUOTOJO PAREIGŲ UŽĖMIMO TVARKA

## 2.1. TEISINIO REGULIAVIMO ANALIZĖ

Dėstytojų ir mokslo darbuotojų teisės, pareigos ir atsakomybė yra reguliuojami įstatymuose ir poįstatyminiuose teisės aktuose. Svarbu ir tai, kad mokslo ir studijų institucijos turi teisę savo vidaus teisės aktais nustatyti darbuotojų teises, pareigas bei atsakomybę, jeigu tai įpareigoja arba nedraudžia aukštesnės teisinės galios aktai. Pagrindinės mokslo ir studijų institucijų kompetencijos ribos apibrėžtos jų steigimo dokumentuose.

Aukštosios mokyklos statute, be kitų veiklos dalykų, turi būti nustatyta aukštosios mokyklos:

1) veiklos tikslai ir uždaviniai;
2) veiklos sritys ir rūšys;
3) mokslo ir studijų organizavimo pagrindinės nuostatos;
4) organai ir jų kompetencija, jų rinkimo (skyrimo, šaukimo) ir atšaukimo tvarka;
5) darbuotojų teisės, pareigos ir atsakomybė.

Vertinant dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigų užėmimo, atestacijos, dalyvavimo priimant sprendimus ir kitas teises, pareigas bei atsakomybę, remtasi įstatymų, poįstatyminių teisės aktų bei mokslo ir studijų institucijų vidaus teisės aktais.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime[72] pažymėjo, kad „Konstitucijos IV skirsnyje *Tautos ūkis ir darbas* įtvirtinta ne tik asmens ūkinės veiklos laisvė, privačia nuosavybe grindžiamas šalies ūkis, bet ir ūkinės veiklos reguliavimas taip, kad ji tarnautų bendrai tautos gerovei. Šio skirsnio normose ūkinė ir socialinė sritys ne priešpriešinamos, bet viena kitą papildo. Todėl Konstitucijoje neatsitiktinai yra įtvirtinti ir žmogaus darbo teisių apsaugos pagrindai. Antai Konstitucijos 48 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.“ Šiame Konstitucinio Teismo nutarime taip pat pažymėta, kad Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus darbo teisės sudaro vientisą grupę, kuri yra žmogaus konstitucinio statuso dalis. Dirbantis žmogus Konstitucijoje traktuojamas humanistiniu požiūriu. Žmogus suprantamas ne kaip abstrakti socialinė, ekonominė ar profesinė kategorija, gamybinių santykių dalyvis, bet kaip laisva asmenybė, kurios žmogiškasis orumas saugotinas.

Teisė į darbą gali būti įgyvendinta įvairiomis darbo organizavimo formomis – sudarant darbo teisės reguliuojamas darbo sutartis, civilinės teisės reguliuojamas autorines, paslaugų ir kitas sutartis, taip pat viešosios teisės nustatytais pareigų

[72] Žinios. 1998, Nr. 85-2382.

užėmimo būdais (valstybės tarnautojų, teisėjų, prokurorų, valstybės pareigūnų, valstybės politikų pareigos). Mokslo ir studijų institucijose dominuoja darbo sutarties pagrindu užimamos pareigos. Vienas iš būdingų darbo teisnių santykių bruožų yra darbuotojo teisinis ir organizacinis pavaldumas: tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto pavaldumo (subordinacijos) santykiai, darbuotojas privalo paklusti darbdavio nustatytai tvarkai ir vykdyti jo nustatytus reikalavimus. Darbo teisiniai santykiai yra reguliuojami laikantis nuostatos, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis, darbuotojas yra ekonomiškai priklausomas nuo darbdavio.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime[73] pažymėjo, kad „valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą. Darbo santykių teisiniam reguliavimui yra būdingi principai: darbo sutarties šalių lygybė; papildomų garantijų socialiniu atžvilgiu labiausiai pažeidžiamų piliečių grupėms nustatymas; draudimas vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė; darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka; galimybė darbdaviui nutraukti darbo sutartį tik įstatymų nustatytais pagrindais; darbuotojų lygiateisiškumas nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, požiūrio į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis.“

Teisiniai darbo santykių bruožai ir šių santykių reguliavimo principai yra labai aktualūs nagrinėjant, vertinant ir formuluojant siūlymus lyčių lygybės moksle įgyvendinimo klausimais. Mokslo ir studijų įstatymo[74] 3 straipsnyje nustatyti mokslo ir studijų principai. Nustatyta, kad mokslas, be kita ko, grindžiamas akademinės etikos bei sąžiningos konkurencijos principais.

Darbo kodekso[75] 2 straipsnyje nustatyti darbo santykių teisinio reglamentavimo principai. Darbo teisiniai santykiai, su jais susijusių darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas ir gynyba reguliuojami, be kita ko, taikant laisvės pasirinkti darbą, darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes bei kitais principais.

Minėti įstatymuose nustatyti mokslo ir studijų principai bei darbo santykių teisinio reguliavimo principai sudaro teisines prielaidas specialiuose Lietuvos

[73] Žinios. 1998, Nr. 85-2382.

[74] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[75] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

Respublikos įstatymuose reglamentuoti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje[76] ir tarptautinėje teisėje įtvirtinto lyčių lygybės principo įgyvendinimo moksle teisines, ekonomines ir organizacines priemones.

Mokslo ir studijų srityje dirbantys asmenys patiria susiduria su darbo sutarties šalių teisių ir pareigų įgyvendinimo problemomis. Šios problemos kyla dėl įvairių priežasčių: darbo sutarties šalių pavaldumo santykių, visuomenėje esančių stereotipų, teisinio reguliavimo ir teisės taikymo *de facto* problemų.

Pažymėtina, kad mokslo ir studijų įstaigose mokslinė veikla, kaip darbas, organizuojama ir vykdoma darbo sutarties pagrindu. Darbo kodekso[77] 101 straipsnyje, kaip teisinė darbo sutarties sudarymo prielaida, nustatytas konkursas. Šis pareigų užėmimo būdas nustatytas ir asmenims, norintiems užimti dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas.

### *Kvalifikaciniai dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimai*

Mokslo ir studijų įstatymo[78] 58 straipsnyje nustatyta, kad aukštųjų mokyklų dėstytojų pareigybės yra: profesorius, docentas, lektorius, asistentas[79].

Profesoriaus pareigas gali eiti mokslininkas arba pripažintas menininkas. Profesoriaus pareigas einantis mokslininkas turi rengti mokslininkus, dėstyti studentams, vykdyti mokslinius tyrimus ir eksperimentinę (socialinę, kultūrinę) plėtrą ir jiems vadovauti, skelbti tyrimų rezultatus. Profesoriaus pareigas einantis pripažintas menininkas turi rengti profesionalius menininkus, dėstyti studentams, dalyvauti meno veikloje ir (arba) formuoti meno mokslinių tyrimų kryptis ir jiems vadovauti, skelbti tyrimų rezultatus.

Docento pareigas gali eiti mokslininkas arba pripažintas menininkas. Akademinės tarybos pritarimu į docento pareigas kolegijoje vieniems metams gali būti priimamas asmuo, turintis didelę praktinę patirtį dėstomojo dalyko (dalykų) srityje ir magistro kvalifikacinį laipsnį ar jam prilygintą aukštojo mokslo kvalifikaciją. Docento pareigas einantis mokslininkas turi dėstyti studentams, vykdyti mokslinius tyrimus ir eksperimentinę (socialinę, kultūrinę) plėtrą, skelbti šios veiklos rezultatus. Docento pareigas einantis pripažintas menininkas turi rengti profesionalius menininkus, dėstyti studentams, dalyvauti meno veikloje.

Lektoriaus pareigas gali eiti mokslininkas arba asmuo, turintis ne žemesnį kaip magistro kvalifikacinį laipsnį ar jam prilygintą aukštojo mokslo kvalifikaciją. Lektorius turi dėstyti studentams, dirbti metodinį darbą.

[76] Žinios. 1992, Nr. 33-1014.

[77] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

[78] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[79] Pagal Mokslo ir studijų įstatymo 4 straipsnio 7 dalį, dėstytojas yra asmuo, ugdantis ir mokantis studentus ir klausytojus aukštojoje mokykloje.

Asistento pareigas gali eiti asmuo, turintis ne žemesnį kaip magistro kvalifikacinį laipsnį ar jam prilygintą aukštojo mokslo kvalifikaciją. Asistentas turi vadovauti studentų praktiniams užsiėmimams (praktiniams darbams, pratyboms, studentų praktikai ir kt.), padėti atlikti mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros darbus. Pastarasis reikalavimas gali būti netaikomas universiteto meno studijų asistentams, taip pat kolegijos asistentams.

Mokslo ir studijų įstatymo[80] 58 straipsnio 2–5 dalyse nustatyti aukštųjų mokyklų dėstytojų pareigybėms (profesoriui, docentui, lektoriui ir asistentui) keliami bendrieji[81] kvalifikaciniai reikalavimai, kuriuos privalo atitikti pretendentai į nurodytas pareigas. Pagal šio straipsnio 5 dalį, kvalifikacinius dėstytojų pareigybių reikalavimus (specialiuosius), ne žemesnius kaip nustatyti Mokslo ir studijų įstatymo[82] 58 straipsnio 2-5 dalyse, konkursų šioms pareigoms eiti organizavimo ir dėstytojų atestavimo tvarką nustato aukštoji mokykla.

Mokslo ir studijų įstatymo[83] 59 straipsnyje nustatyta, kad mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojai yra tyrėjai,[84] einantys vyriausiojo mokslo darbuotojo, vyresniojo mokslo darbuotojo, mokslo darbuotojo, jaunesniojo mokslo darbuotojo pareigas, ir mokslininkai stažuotojai.

Tyrėjo-vyriausiojo mokslo darbuotojo pareigas gali eiti mokslininkas. Vyriausiasis mokslo darbuotojas turi rengti mokslininkus, vadovauti moksliniams tyrimams ir eksperimentinei (socialinei, kultūrinei) plėtrai, skelbti tyrimų rezultatus. Tyrėjo-vyresniojo mokslo darbuotojo pareigas gali eiti mokslininkas. Vyresnysis mokslo darbuotojas turi vadovauti moksliniams tyrimams ir eksperimentinei (socialinei, kultūrinei) plėtrai, skelbti tyrimų rezultatus. Tyrėjo-mokslo darbuotojo pareigas gali eiti mokslininkas. Mokslo darbuotojas turi atlikti mokslinius tyrimus ir eksperimentinę (socialinę, kultūrinę) plėtrą, skelbti šios veiklos rezultatus. Tyrėjo-jaunesniojo mokslo darbuotojo pareigas gali eiti asmuo, turintis ne žemesnį kaip magistro kvalifikacinį laipsnį ar jam prilygintą aukštojo mokslo kvalifikaciją. Jaunesnysis mokslo darbuotojas turi atlikti arba padėti atlikti mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros darbus, rengtis stoti į doktorantūrą.

Mokslo darbuotojų pareigybių (išskyrus mokslininkų stažuotojų pareigybes), minimalius kvalifikacinius reikalavimus nustato Lietuvos mokslo taryba. Lietuvos mokslo tarybos 2011 m. gegužės 16 d. nutarimu Nr.VII-71 Dėl minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų

[80] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[81] Šiame darbe, siekiant atskirti įstatymuose, poįstatyminiuose teisės aktuose bei mokslo ir studijų institucijų vidaus aktuose nustatytus kvalifikacinius reikalavimus, jie įvardijami bendraisiais, minimaliaisiais, specialiaisiais.

[82] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[83] Ten pat.

[84] Pagal Mokslo ir studijų įstatymo 4 straipsnio 12 dalį, mokslininkas – tyrėjas, turintis mokslo laipsnį; pagal 4 straipsnio 27 dalį, tyrėjas – aukštąjį išsilavinimą turintis asmuo, plėtojantis pažinimą, konceptualizuojantis ar kuriantis naujus produktus, procesus, metodus ir sistemas arba vadovaujantis mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros projektams.

pareigybių reikalavimų aprašo patvirtinimo[85] patvirtintas Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimų aprašas. Šiame Apraše nustatyti minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai, į kuriuos turi atsižvelgti valstybinės mokslo ir studijų institucijos, nustatydamos mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikacinius reikalavimus.

Pagal Mokslo ir studijų įstatymo[86] 59 straipsnio 8 dalį, tyrėjų kvalifikacinius pareigybių, išskyrus mokslininkų stažuotojų pareigybes, reikalavimus, ne žemesnius kaip nustatyti šio straipsnio 2-6 dalyse (taip pat specialiuosius kvalifikacinius reikalavimus), ir konkursų šioms pareigoms, išskyrus konkursus mokslininkų stažuotojų pareigoms eiti, organizavimo tvarką nustato mokslo ir studijų institucijos.

### *Priėmimo į mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas tvarka*

Mokslo ir studijų įstatymo[87] 65 straipsnyje nustatyta, kad į mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas asmenys priimami viešo konkurso būdu 5 metų kadencijai. Konkursų aukštosios mokyklos dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms eiti organizavimo tvarką nustato aukštoji mokykla, o mokslinių tyrimų instituto – mokslinių tyrimų institutas.

Specialios darbo sutarties sudarymo ir darbo santykių tęstinumo taisyklės nustatytos asmenims, antrą kartą iš eilės laimėjusiems konkursą toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti. Su šiais darbuotojais sudaroma neterminuota darbo sutartis ir jie atestuojami kas 5 metai mokslo ir studijų institucijų nustatyta tvarka. Neatestuotas asmuo, tai yra asmuo, kurio atestacijos rezultatai neigiami, atleidžiamas iš užimamų pareigų.

Viešas konkursas mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms eiti skelbiamas likus ne mažiau kaip 3 mėnesiams iki mokslo ir studijų institucijų dėstytojo ir mokslo darbuotojo kadencijos pabaigos. Konkurse gali dalyvauti ir šias pareigas einantis asmuo. Pranešimas apie konkursą pareigoms eiti turi būti skelbiamas institucijos ir Lietuvos mokslo tarybos tinklalapiuose ir šalies, ir, jeigu tikslinga, tarptautinėse visuomenės informavimo priemonėse.

Kandidatus dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms, užimamoms konkurso būdu, eiti vertina priėmimo komisija, sudaroma mokslo ir studijų institucijų nustatyta tvarka. Ne mažiau kaip 1/3 priėmimo komisijos narių sudaro šioje mokslo ir studijų institucijoje nedirbantys asmenys. Rengiant konkursą vyriausiojo mokslo darbuotojo ar profesoriaus pareigoms eiti, priėmimo komisijoje turi būti bent vienas tarptautinis ekspertas.

Analizuojant moterų ir vyrų lygias galimybes moksle yra aktualu išnagrinėti aukštųjų mokyklų nustatytus:

1) kvalifikacinius (ir specialiuosius) aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimus;

[85] Žinios. 2011, Nr. 60-2882.

[86] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[87] Ten pat.

2) konkursų ir / ar rinkimų aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų (profesoriaus, docento, lektoriaus ir asistento) pareigoms eiti organizavimo ir vykdymo tvarką;

3) aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestavimo tvarką.

Pagal Vilniaus universiteto statuto[88] 6 straipsnio 2 dalies 5 punktą, dėstytojų ir mokslo darbuotojų bei katedrų vedėjų atestavimo tvarką ir konkursų eiti pareigas organizavimo tvarką nustato Senatas. Vilniaus universiteto Senato komisijos 2010 m. vasario 23 d. posėdžio nutarimu Nr. SK-2010-5-34 patvirtinti Vilniaus universiteto pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinieji nuostatai ir Vilniaus universiteto pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinųjų nuostatų įsigaliojimo ir taikymo tvarka[89]. Šiuose nuostatuose reglamentuota Vilniaus universiteto pedagoginio ir mokslo personalo rinkimų eiti pareigas ir atestavimo tvarka bei kvalifikaciniai reikalavimai.

Šių nuostatų preambulėje reglamentuota, kad „darbuotojų vertinimas ir atestavimas vykdomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo, Vilniaus universiteto statuto nuostatomis bei Europos Komisijos rekomendacijomis dėl Europos mokslininkų chartijos[90] ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso[91].

Vilniaus universiteto pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinųjų nuostatų 1.1. punkte nustatyta, kad Vilniaus universitete dėstytojai ir mokslo darbuotojai (išskyrus kviestinius dėstytojus ir mokslo darbuotojus) į pagrindines arba aukštesnes pareigas skiriami laimėjusieji viešą konkursą pareigoms eiti.

Nuostatuose nustatyta, kad kandidatų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms eiti vertinimą organizuoja, kamieninių akademinių padalinių Priėmimo-atestacijos komisijų veiklą kontroliuoja ir ginčus, kylančius dėl padalinio Priėmimo-atestacijos komisijos veiklos sprendžia, galutinius vertinimo rezultatus, atsižvelgdama į atitinkamo padalinio Priėmimo-atestacijos komisijos pateiktą medžiagą, nustato ir išvadas dėl kandidato tinkamumo eiti pareigas Rektoriui teikia Vilniaus universiteto Priėmimo komisija.

Vilniaus universiteto Priėmimo komisija sudaroma Rektoriaus įsakymu penkerių metų laikotarpiui. Priėmimo komisiją sudaro ne mažiau kaip aštuoni nariai: Vilniaus universiteto mokslo reikalų prorektorius, kuris *ex officio* yra priėmimo komisijos pirmininkas, Vilniaus universiteto akademinių reikalų prorektorius, visoms penkioms mokslo sritims atstovaujantys mokslininkai ir Studentų atstovybės atstovas.

Atsižvelgdamas į Priėmimo komisijos teikimą, Rektorius priima galutinį sprendimą dėl darbo sutarties su konkrečiu asmeniu sudarymo.

[88] Žinios. 1990, Nr. 18-464, Nr. 19-487.

[89] Vilniaus universiteto administracijos ir Senato leidinys. Informacinis biuletenis 2010 03 19 Nr.4 (428).

[90] OL L 075/67. 2005.

[91] OL L 075/67. 2005.

Dėstytojai ir mokslo darbuotojai, su kuriais sudaryta neterminuota darbo sutartis, atestuojami toms pačioms pareigoms eiti kas penkeri metai.

Konkursą ir atestavimą kamieniniuose akademiniuose ir jiems prilygintuose padaliniuose vykdo kamieninio akademinio padalinio tarybos sudarytos ir rektoriaus įsakymu patvirtintos Priėmimo-atestacijos komisijos.

Padalinio Priėmimo-atestacijos komisiją sudaro ne mažiau kaip penki ir ne daugiau kaip devyni nariai. Komisija sudaroma vadovaujantis šiais reikalavimais:

1) ne mažiau kaip 2/3 Priėmimo-atestacijos komisijos narių turi būti mokslininkai, einantys profesoriaus / vyriausiojo mokslo darbuotojo arba docento /vyresniojo mokslo darbuotojo pareigas;

2) ne mažiau kaip pusė Priėmimo-atestacijos komisijos narių turi būti mokslininkai, einantys profesoriaus arba vyriausiojo mokslo darbuotojo pareigas;

3) ne mažiau kaip 1/3 Priėmimo-atestacijos komisijos narių sudaro šioje mokslo ir studijų institucijoje nedirbantys asmenys.

Laimėjusio konkursą ir užėmusio pagrindines pareigas universitete darbuotojo kadencijos trukmė – 5 metai. Jei būtina, Rektorius darbuotojus gali priimti į darbą arba pratęsti darbo sutartį prieš skelbiant konkursą, bet ne ilgiau kaip vieneriems metams.

Vilniaus universiteto pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinuosiuose nuostatuose[92] taip pat nustatyti minimalūs kvalifikaciniai dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimai, kurie yra privalomi asmenims, viešo konkurso būdu siekiantiems eiti universiteto dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų pareigas ir atestuojamiems šioms pareigoms.

Vilniaus Gedimino technikos universiteto statuto[93] 18 punkte numatyta, kad Universiteto Taryba tvirtina Universiteto darbuotojų parinkimo ir vertinimo principus, kuriais vadovaudamasis Senatas tvirtina dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikacinius reikalavimus.[94]

Kauno technologijos universiteto statuto[95] 20 punkte nustatyta, kad Universiteto akademinės bendruomenės nariams laiduojama akademinė laisvė, be kita ko, apimanti lygias teises dalyvauti konkursuose dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms eiti, taip pat priėmimo į studijas konkursuose, neatsižvelgiant į lytį, rasę, politinius ir religinius įsitikinimus, tautybę ir pilietybę.

KTU statuto[96] 21 punkte nustatyta, kad akademinei bendruomenei, be kita

[92] Vilniaus universiteto administracijos ir Senato leidinys. Informacinis biuletenis 2010 03 19 Nr.4 (428).

[93] Žinios. 2011, Nr. 36-1700.

[94] Pastaba: rengiant šį tyrimą Universiteto darbuotojų parinkimo ir vertinimo principai dar nebuvo patvirtinti, nes Taryba sudaryta 2011 m. birželio 17 d.

[95] Žinios. 2010, Nr. 144-7364.

[96] Žinios. 2010, Nr. 144-7364.

ko, laiduojama teisė dėstytojams, mokslo darbuotojams ir studentams dalyvauti Universiteto savivaldoje[97], teisė dalyvauti rengiant ir priimant Universiteto ir jo padalinių veiklą reglamentuojančius dokumentus ir jo plėtros planus, svarstant Universiteto ir jo padalinių veiklą, teisė tobulėti ir kelti profesinę karjerą.

Šiaulių universiteto statuto[98] IV skyriaus nuostatos akademinės bendruomenės nariams laiduoja akademinę laisvę, kuri apima: minties, išraiškos laisvę; mokslo ir pedagoginės veiklos metodų ir prieigos pasirinkimo laisvę, atitinkančią pripažįstamus etikos principus; apsaugą nuo varžymų ir sankcijų už savo tyrimų rezultatų ir įsitikinimų skelbimą. Akademinei bendruomenei laiduojama: kūrybos ir intelektinio darbo autorių teisės; lygios teisės dalyvauti konkursuose; nešališkas ir viešas mokslo darbų recenzavimas. Dėstytojai ir mokslo darbuotojai į pareigas skiriami viešo konkurso būdu 5 metų kadencijai. Konkursas (atestacija) vyksta pagal Senato patvirtintus Mokslo darbuotojų ir dėstytojų atestavimo ir konkursų pareigoms eiti laikinuosius nuostatus[99]. Kandidatus dėstytojų ir mokslo darbuotojų, išskyrus mokslininkus stažuotojus, pareigoms eiti vertina Mokslo darbuotojų ir dėstytojų priėmimo komisija (toliau – MDDPK), sudaroma Tarybos nustatyta tvarka. Ne mažiau kaip 1/3 priėmimo komisijos narių sudaro Universitete nedirbantys asmenys. Rengiant konkursą Vyriausiojo mokslo darbuotojo ar profesoriaus pareigoms eiti, priėmimo komisijoje turi būti bent vienas tarptautinis ekspertas. Dėstytojai kas 5 metai gali būti ne ilgiau kaip vieniems metams atleidžiami nuo pedagoginio darbo moksliniams tyrimams atlikti bei mokslinei ir pedagoginei kvalifikacijai kelti. Per šį laikotarpį dėstytojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis. Dėstytojai, mokslo darbuotojai ir kiti tyrėjai gali gauti valstybės paramą mokslinėms stažuotėms, taip pat paramą dalyvauti mokslinėse konferencijose užsienyje, dėstyti užsienio mokslo ir studijų institucijose.

Rengiant konkursą, vyriausiojo mokslo darbuotojo ar profesoriaus pareigoms eiti, jeigu tarp pretendentų yra norinčių eiti pareigas pirmą kadenciją, priėmimo komisijoje turi būti bent vienas užsienio ekspertas. Ne rečiau kaip vieną kartą per kadenciją katedrų posėdžiuose svarstomas visų asistentų, lektorių, docentų, profesorių ir visų mokslo darbuotojų mokslinis ir akademinis darbas. Svarstymo išvados teikiamos MDDPK, kuri atsižvelgdama į katedros nuomonę vertina mokslo darbuotojų ir dėstytojų mokslo darbų reikšmingumą; priima sprendimus, kokiai mokslinei produkcijai priskirti asmens mokslo darbus, dėl asmens darbų priskyrimo mokslinei produkcijai ir šių mokslinių darbų pripažinimo lygio; atestuoja mokslo darbuotojus ir dėstytojus pareigoms ir už kadenciją; konkurso tvarka renka mokslo darbuotojus ir dėstytojus pareigoms. Pretendentai vyriausiojo mokslo darbuotojo ar profesoriaus pareigoms eiti pirmą kadenciją parengia mokslo darbų apžvalgą lietuvių ir pasirinkta užsienio kalba. Rinkimai organizuojami gavus užsienio eksperto išvadas raštu.

Pagal Šiaulių universiteto Laikinąją pedagoginių vardų suteikimo tvarką[100],

[97] Pastaba: pagal Statuto 24 p. – savivaldos organai yra fakultetų tarybos ir studentų atstovybė.

[98] Žinios. 2010, Nr. 157-7982.

[99] Šiaulių universiteto Senato 2010 m. balandžio 7 d. posėdžio protokolas Nr. 7; 2010 m. lapkričio 17 d. posėdžio protokolas Nr. 12; 2011 m. vasario 23 d. posėdžio protokolas Nr. 15.

[100] Šiaulių universiteto Laikinoji pedagoginių vardų suteikimo tvarka. Prieiga: http://www.su.lt/apie-siauliu-universitet-/su-dokumentai

Senatas turi teisę suteikti profesoriaus ar docento pedagoginį vardą dėstytojams, viešo konkurso tvarka išrinktiems į profesoriaus ar docento pareigas ir per trumpesnį laiką įvykdžiusiems Senato patvirtintus profesoriaus ar docento pareigybių kvalifikacinius reikalavimus kadencijai ir pedagoginių vardų suteikimo reikalavimus.

Šiaulių universiteto darbuotojų kvalifikacijos kėlimo nuostatai[101] įpareigoja dėstytojus, mokslo ir administracijos darbuotojus nuolat kelti savo mokslinę, profesinę ir dalykinę kvalifikaciją ir ne rečiau kaip kartą per penkerius metus pasinaudoti vienu iš nustatytų kvalifikacijos kėlimo būdų bei kvalifikacijos kėlimo finansavimo būdų.

Pagal Šiaulių universiteto mokslo doktorantūros reglamentą[102], Rektorius, gavęs doktoranto motyvuotą prašymą, vadovo sutikimą, padalinio ir Doktorantūros komiteto pritarimą, dėl svarbių priežasčių (ligos, gimdymo atostogų ir pan.) savo įsakymu gali: atidėti doktoranto individualioje programoje nurodytą egzaminų išlaikymo ir metinės atestacijos terminą; suteikti nemokamas akademines atostogas iki vienų metų, atitinkamai atidėdamas doktorantūros baigimo terminą.

Pagal Lietuvos muzikos ir teatro akademijos statutą[103], Akademija siekia savo tikslų pripažindama Didžiosios universitetų chartijos, Europos aukštojo mokslo erdvės ir kitas pažangias tarptautinės meno, mokslo ir akademinės bendruomenės nuostatas, taikydama demokratinės savivaldos ir akademinės laisvės principus, laikydamasi moralės ir akademinės etikos normų.

Pagal Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Lietuvos socialinių tyrimų centro įstatus[104] Centro personalą sudaro mokslo darbuotojai, kiti tyrėjai, administracija ir kiti darbuotojai. Darbo užmokestį darbuotojams nustato Centro direktorius, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais. Centro mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų pareigybės yra vyriausiasis mokslo darbuotojas, vyresnysis mokslo darbuotojas, mokslo darbuotojas, jaunesnysis mokslo darbuotojas ir mokslininkas stažuotojas. Jų kvalifikacinius reikalavimus nustato Mokslo taryba, vadovaudamasi Mokslo ir studijų įstatymu[105], Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Lietuvos mokslo tarybos nutarimais. Mokslo darbuotojai ir kiti tyrėjai priimami dirbti į Centrą viešo konkurso būdu. Kamieninių padalinių vadovų, vyriausiųjų ir vyresniųjų mokslo darbuotojų kadencija – 5 metai, mokslo darbuotojų – 4 metai, jaunesniųjų mokslo darbuotojų – 3 metai. Kitų tyrėjų kadencijos trukmę nustato Mokslo taryba. Mokslo darbuotojai ir kiti tyrėjai viešo konkurso būdu gali būti priimami dirbti į Centrą laikotarpiui, kurio reikia konkrečiam moksliniam darbui atlikti. Centro direktorius mokslo darbuotojus ir kitus tyrėjus gali priimti be konkurso pagal terminuotą darbo sutartį ne ilgiau kaip vieniems metams.

[101] Ten pat.

[102] Ten pat.

[103] Žinios. 2011, Nr. 47-2216.

[104] Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Lietuvos socialinių tyrimų centro įstatai. Prieiga: http://www.lstc.lt/

[105] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

Pagal Mokslo ir studijų įstatyme nustatytą reguliavimą, jame nustatyta pareigų užėmimo tvarka netaikoma mokslininkų stažuotojų pareigoms užimti bei priimant kviestinius dėstytojus ir kviestinius mokslo darbuotojus.

Kvalifikacinius mokslininkų stažuotojų pareigybių reikalavimus, skyrimo į šias pareigas tvarką ir jų stažuočių finansavimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. lapkričio 21 d. nutarimu Nr. 1153[106] patvirtinti Kvalifikaciniai mokslininkų stažuotojų pareigybių reikalavimai, skyrimo į šias pareigas ir mokslininkų stažuočių finansavimo tvarkos aprašas.

Į mokslininkų stažuotojų pareigas Vyriausybės nustatyta tvarka asmenys atrenkami viešo konkurso būdu ir skiriami ne ilgiau kaip 2 metams. Šis laikotarpis Vyriausybės nustatyta tvarka gali būti pratęstas dar vieniems metams.

Mokslo ir studijų įstatymo[107] 61 straipsnyje nustatyta, kad mokslo ir studijų institucijos gali ne ilgiau kaip 2 metams kviesti dėstytojus ir mokslo darbuotojus dirbti pagal terminuotą darbo sutartį. Kviestiniams dėstytojams ir mokslo darbuotojams šiame įstatyme nustatyta skyrimo į pareigas tvarka netaikoma, jie į pareigas priimami be konkurso, taigi, kviestiniai dėstytojai ir mokslo darbuotojai į darbą priimami mokslo ir studijų institucijos kompetentingo asmens ir asmens, siekiančio dirbti kviestiniu dėstytoju ar mokslo darbuotoju susitarimu.

Mokslo ir studijų įstatymo[108] 62 straipsnyje nustatyta, kad asocijuotojo mokslininko statusas Lietuvos mokslo ir studijų institucijų senato (akademinės tarybos) ar mokslinių tyrimų instituto mokslo tarybos sprendimu gali būti suteikiamas toje institucijoje dirbusiam mokslininkui, palaikančiam su institucija ar institutu mokslinius ryšius, bet laikinai (ne ilgiau kaip iki kadencijos pabaigos) dirbančiam kitur.

Asocijuotasis mokslininkas, jeigu tam pritaria aukštosios mokyklos senatas (akademinė taryba) ar mokslinių tyrimų instituto mokslo taryba, gali be konkurso grįžti į ankstesnes pareigas ir jas eiti iki nutrauktos kadencijos pabaigos. Į kadencijos laikotarpį įskaitomi ir laikotarpiai, kai buvo dirbta kitur.

Pagal Mokslo ir studijų įstatymo[109] 60 straipsnį, mokslo ir studijų institucijos turi turėti administraciją, būtiną institucijos ir institucijos padalinių administracinėms funkcijoms atlikti, taip pat administracijos ir kitų darbuotojų, reikalingų institucijos studijų, mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros, ūkinės veiklos uždaviniams įgyvendinti.

Institucijos vidinio administravimo funkcijoms vykdyti pagal užimamas pareigas *ex officio* suteikiama vidinio administravimo teisė – nustatytas pareigas einantys asmenys pagal savo kompetenciją turi teisę duoti privalomus nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Atsižvelgiant į mokslo ir studijų institucijų veiklos specifiką, kai kurioms administracijos struktūroje įsteigtoms pareigybėms nustatytos dvejopo pobūdžio kompetencijos – susijusios su mokslu ir studijomis bei susijusios

[106] Žinios. 2006, Nr. 127-4835.

[107] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[108] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[109] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

su institucijos ar jos padalinio vidiniu administravimu. Mokslo ir studijų institucijų tam tikro lygmens struktūrinių padalinių vadovai vykdo akademinį – metodinį vadovavimą pagal padaliniui nustatytas akademinės veiklos sritis ir neturi vidinio administravimo įgalinimų. Administracijai nepriskiriami ir vidinio administravimo teisės neturi aukštųjų mokyklų akademinių padalinių, kurie įeina į kitų akademinių padalinių sudėtį, vadovai, ir mokslinių tyrimų institutų akademinių padalinių vadovai[110]. Kaip jau minėta, mokslo ir studijų institucijos administracijos darbuotojai, be administracinių pareigų, gali dirbti pedagoginį ir (arba) mokslinį darbą.

## 2.2. SOCIALINIS ASPEKTAS IR GEROJI PRAKTIKA

Dar Fürst[111] 1997 m. pateikė išvadą, kad vien tik teisinio reglamentavimo nepakanka, todėl reikalingos ir kitokios priemonės, užkertančios kelią nepakankamai moterų reprezentacijai mokslo srityje. Ulrich (2003)[112] pastebi universitetų reformos pasekmes, kai Europos aukštosios mokyklos į savo strateginius planus įtraukia pozityvios veiklos priemones. Tačiau moterų ir vyrų lygybės pokyčiai yra labai lėti. Universitetų, mokslo institutų modernizacija ir globali konkurencija orientuota į išteklių mažinimą bei infrastruktūros kaitą, kurioje vis akivaizdžiau nukenčia moterys. Daugelis Vokietijos autorių (Degen, 2001; Aichhorn, 2000; Petroulaki, 2008; Mason, 2004)[113] konstatuoja egzistuojančius moterų ir vyrų lygybės įdiegimo moksle sunkumus, todėl siūlo įteisinti lyčių lygybės vertinimą aukštojo mokslo ir mokslo institucijose bei atsakomybę ir sankcijas už lyčių lygybės pažeidimus. Minėti autoriai teigia, jog egzistuoja komplikuotas ir sunkiai įgyvendinamas teisinis reguliavimas (neužtikrinantis normų realizavimo praktikoje), kuris ir tampa vienu iš moterų pažangos trukdžių mokslo ir studijų sistemoje. Teigiama, kad įstatymai, įtvirtinantys moterų ir vyrų lygias galimybes, suteikia jiems individualią teisę įžvelgti diskriminaciją dėl lyties, po to, kai diskriminacijos faktas įvykęs. Viešoji teisės pareiga – panaikinti neteisėtą diskriminaciją ir nelygybę. Ypač jautri ir paslėpta mokslo ir studijų institucijose vidinio reglamentavimo (įdarbinimo, krūvio nustatymo, paaukštinimo, atlyginimo dydžio, atlyginimų priedų, koeficiento ar

[110] *Mokslo ir studijų institucijų akademinis padalinys yra toks padalinys, kurio pagrindinė veikla yra studijų vykdymas ir (arba) moksliniai tyrimai ir eksperimentinė (socialinė, kultūrinė) plėtra.*

[111] Fürst, S. (1997). ‚Die Entstehung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Universitäten ‚in *Recht, Geschlecht und Gerechtigkeit. Frauenforschung in der Rechtswissenschaft*, Universitätsverlag Rudolf Trauner, Linz, pp. 436-466.

[112] Ulrich, S. (2003). 'Die Universitäten im geschlechterdemokratischen Wandel - Zur Entwicklungsgeschichte der genderspezifischen Rechtsschutz- und Kontrollstandards im Universitätsrecht ' in G. Schnedl & S. Ulrich, eds. *Hochschulrecht. Hochschulmanagement. Hochschulpolitik*, Böhlau Verlag, Vienna; Köln; Graz, pp. 210-221.

[113] Degen, B. (2001). ‚Perspektiven der Hochschulfrauenförderung unter dem Aspekt ihrer rechtlichen Verankerung' in C. Batisweiler, E. Lembeck & M. Jansen, eds. *Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming*, Leske & Budrich, Opladen, pp. 77-86. Mason, A. (2004). *The Gender Equality Duty in SET… and how to implement it?* Good Practice Guide. 5. Angela *Mason*. Head of Women and Equality Unit. Labour Force Survey.

priedo, apdovanojimų skyrimo tvarka, stažuočių, kūrybinių atostogų, mokslo pasiekimų vertinimo, komisijų ir komitetų formavimo, tarptautinių komandiruočių ir pan.) tvarka.

Nuo 1990 m. vyrauja požiūris, kad lyčių lygybės aspektas negali remtis vien teisės aktais, tačiau turi remtis ir ilgalaikiu viešosios politikos transformavimu. Nuo 1990 m. ES valstybės narės vis labiau suvokia, kad moterims nėra tinkamai atstovaujama mokslo bendruomenėje ir kad reikia kažką keisti. Tokiu būdu kai kuriose ES valstybėse narėse šiuo klausimu pradėtos formuoti nacionalinės politikos. Vienas svarbiausių teisės aktų, padėjęs gaires lyčių lygybei mokslinėje veikloje užtikrinti, buvo Europos Komisijos 1999 m. komunikatas *Moterys ir mokslas: moterų sutelkimas siekiant pagerinti Europos mokslinių tyrimų kokybę* (angl. *Women and science: mobilising women to enrich European research)*[114]. Jame buvo pažymėta, kad teigiamų veiksmų buvo pirmiausia imtasi Vokietijoje, Danijoje, Švedijoje bei Suomijoje. Komunikate pabrėžta, kad nepakankamas moterų reprezentavimas mokslo ir techninių tyrimų srityje yra visų Europos Sąjungos valstybių narių problema ir jų visuomenės turi į tai atkreipti dėmesį. Šią problemą rekomenduojama spręsti nacionaliniu, regioniniu ir bendruomeniniu lygiais. Šio komunikato pagrindiniai tikslai yra inicijuoti diskusiją ir dalintis valstybių narių patirtimi siekiant efektyviau spręsti nepakankamo moterų reprezentavimo moksle problemą ir įtraukti moteris į bendruomenės tyrimus ir mokslinę veiklą. Pabrėžta statistinės informacijos apie situaciją šalyje ir bendruomenėse kaupimo svarba.

Valstybės narės skatinamos sudarinėti statistiką, kuri aiškiai parodytų vertikalų ir horizontalų moterų mokslininkių pasiskirstymą vyriausybėje, privačiajame sektoriuje, aukštajame moksle. Tik taip bus galima matuoti Europos moterų mokslininkių pažangą mokslo ir technologijų srityse. Šią informaciją turėtų rinkti tyrimų institutai, organizacijos, institucijos, dirbančios aukštojo mokslo srityje ir privačiojo verslo subjektai. Valstybės narės taip pat skatinamos dalintis nacionalinėmis strategijomis ir kitais lyčių lygybę mokslinėje veikloje užtikrinti skirtais veiksmingais metodais.

EK vienareikšmiškai įvardija poziciją: lyties dimensija yra vienas esminių dėmenų reformuojant ES mokslą: lyties dimensija yra esminis mokslo visuomenės elementas, kuris pats savaime sudaro Europos mokslo tyrimų erdvės (EMTE) branduolį. Lyčių lygybės įtvirtinimo mokslo srityje progresas yra esminis veiksnys, siekiant panaudoti moterų mokslininkių potencialą, padidinti mokslo kokybę ir novatoriškumą ir priartinti mokslą prie visuomenės[115].

Šiuo metu beveik visose Europos Sąjungos valstybėse narėse yra priimti teisės aktai, numatytos politinės priemonės, skirtos įtvirtinti lyčių lygybę moksle,

[114] Women and science: mobilising women to enrich European research, COM(99)76, final, 20 May 1999, OJ C 201, 16.07.1999. 2007-10-01 Prieiga:ht*tp*://.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_co_en.pdf

[115] Commission Staff Working Paper, *Women and Science: the gender dimension as a leverage for reforming science* [SEC(2001) 771, 15 May 2001]. 2007-10-01 prieiga: *ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_sec771_en_200101.pdf*

panaikinti ryškią lyčių segregaciją šioje srityje ir taip skatinti aktyvesnį moterų dalyvavimą moksle.

Dar vienas ne mažiau svarbus principinis veiksnys mokslo ir studijų institucijose skatinti ir padėti diegti moterų ir vyrų lygias galimybes – lyčių lygybės patarėjai / konsultantai / ekspertai (ar jų grupė), kurių užduotis – dalyvauti įdarbinimo, paskyrimų, paaukštinimo, biudžeto sudarymo procedūrose, rengti institucijos lyčių lygybės planus, rinkti statistinius duomenis, rengti ataskaitas ir konceptualizuoti bei įgyvendinti konkrečias paramos priemones. Didesnėse organizacijose gali funkcionuoti moterų mokslininkių skyrius, tinklas ar lyčių studijų centrai arba lyčių lygybės stebėsenos observatorijos, komitetai, kurie strategiškai plačiau institucionalizuoja moterų dalyvavimo moksle įgyvendinimą. Institucinis lyčių lygybės įgyvendinimo padalinys aukštosios mokyklos ar mokslo institucijos lygmenyje formuoja mikrolygio lyčių lygybės politiką keisti vidinę organizacijos kultūrą, siejamą su institucijos autonomija, veiklos specifika, geografine padėtimi, misija, vizija ir pan.

## 2.3. SIŪLYMAI

1. Mokslo ir studijų institucijų vidaus aktuose nustatyti, kad priimant į mokslo ir studijų institucijų darbuotojų pareigas, užimamas konkurso būdu, jeigu kandidatų į pareigas kvalifikacija vienoda, pirmenybė teikiama tos lyties asmeniui, kurios darbuotojų skaičius tame padalinyje yra mažesnis. Darbuotojų skaičius nustatomas nepaisant jų darbo krūvio (visas, pusė, ketvirtis etato) ir pagrindinio ar nepagrindinio darbo.

2. Nustatyti papildomą pirmenybės teisę būti paliktam dirbti kai mažinamas darbuotojų, kurių pareigos užimamos konkurso būdu, skaičius, tos lyties asmeniui, kurios darbuotojų skaičius tame padalinyje yra mažesnis.

3. Mokslą ir studijas reguliuojančiuose aktuose nustatyti laikinąsias specialiąsias priemones, pagal kurias mokslo ir studijų institucijos įtvirtintų laikinąsias specialiąsias priemones, skirtas mokslo darbuotojų bei mokslo ir studijų institucijų visų lygių kolegialių organų sudėties lyčių pusiausvyrai pasiekti.

# III. MOKSLO VEIKLA IR KARJERA

## 3.1. TEISINIO REGULIAVIMO ANALIZĖ

Mokslo ir studijų įstatymo[116] 64 straipsnyje nustatytos mokslo ir studijų institucijų personalo teisės ir pareigos. Mokslo ir studijų institucijų personalą sudaro dėstytojai, mokslo darbuotojai, administracija ir kiti darbuotojai. Šiame skyriuje, atsižvelgiant į LYMOS projekto tikslus bei uždavinius, teikiama mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų (Mokslo ir studijų įstatyme[117] apibrėžtų kaip „mokslo ir studijų institucijų personalas, susijęs su mokslo ir studijų veikla“) kvalifikacinių reikalavimų teisinio reguliavimo analizė, įgyvendinimo socialiniai aspektai ir geroji patirtis bei siūlymai tobulinti esamą reguliavimą.

Mokslo ir studijų institucijų dėstytojai ir mokslo darbuotojai (mokslo ir studijų institucijų personalas, susijęs su mokslo ir studijų veikla) teisės aktų nustatyta tvarka turi teisę:

1) pagal kompetenciją dalyvauti konkursuose mokslo programoms vykdyti bei mokslo ir studijų fondų paramai gauti, disponuoti skirtomis lėšomis;
2) dalyvauti konkursuose stažuotėms Lietuvos Respublikoje ir užsienyje;
3) gauti iš valstybės institucijų moksliniam darbui reikalingą informaciją;
4) dalyvauti svarstant savo institucijos statutą (įstatus, nuostatus) ir veiklos kryptis;
5) dalyvauti įvairiose profesinėse sąjungose ir asociacijose, tarp jų ir veikiančiose užsienyje;
6) dirbti savarankiškai arba jungtis į kūrybines grupes;
7) savarankiškai skelbti savo mokslo darbus.

Mokslo ir studijų institucijų personalas, susijęs su mokslo ir studijų veikla, privalo:

1) laikytis Akademinės etikos kodekso;
2) atlikti kitas savo institucijos statute (įstatuose, nuostatuose) ir darbo sutartyse nustatytas pareigas.

Prievolė atlikti institucijos, kurioje dirba dėstytojas ar mokslo darbuotojas, statute (įstatuose, nuostatuose) ir darbo sutartyje nustatytas pareigas, apima labai platų pareigų ratą. Būtina pažymėti, kad šių pareigų turinys yra specifinis, nes be pareigos tinkamai atlikti pareigas, yra nustatyti reikalavimai nuolat kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokslinėje, akademinėje veikloje. Teisės aktuose nustatyti kvalifikaciniai reikalavimai yra vertinimo kriterijus tiek pretenduojant užimti pareigas, tiek jas vykdant. Šie kvalifikaciniai reikalavimai jau buvo minėti analizuojant pareigų užėmimo tvarką. Kaip jau buvo minėta, mokslo darbuotojų (išskyrus mokslininkų

[116] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[117] Ten pat.

stažuotojų pareigybes), minimalius kvalifikacinius pareigybių reikalavimus nustato Lietuvos mokslo taryba. Lietuvos mokslo tarybos 2011 m. gegužės 16 d. nutarimu Nr. VII-71 Dėl minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimų aprašo patvirtinimo[118] patvirtintas Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimų aprašas. Šiame Apraše nustatyti minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai, į kuriuos turi atsižvelgti valstybinės mokslo ir studijų institucijos, nustatydamos mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikacinius reikalavimus. Aprašo II skyriuje nustatyti mokslo darbuotojų, dirbančių humanitarinių ir socialinių mokslų srityje, minimalūs kvalifikaciniai pareigybių reikalavimai. Aprašo 4 punkte nustatyti minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai asmenims, siekiantiems dalyvauti konkurse eiti mokslo darbuotojų pareigas. Pavyzdžiui, nustatyta, kad mokslininkas, pretenduojantis užimti vyriausiojo mokslo darbuotojo pareigas, po daktaro laipsnio suteikimo turi būti paskelbęs ne mažiau kaip 15 mokslinių straipsnių recenzuojamuose (periodiniuose, tęstiniuose arba vienkartiniuose) mokslo leidiniuose arba ne disertacijos pagrindu parengtą monografiją ar studiją ir ne mažiau kaip 10 straipsnių recenzuojamuose (periodiniuose, tęstiniuose arba vienkartiniuose) mokslo leidiniuose arba monografiją ar studiją ir ne mažiau kaip penkis straipsnius recenzuojamuose (periodiniuose, tęstiniuose arba vienkartiniuose) mokslo leidiniuose. Be to, toks mokslininkas per pastaruosius 5 metus po disertacijos gynimo turi būti atlikęs bent tris iš Aprašo 3.1 punkte ir bent keturis iš Aprašo 3.2 ir 3.3 punktuose išvardytų darbų.

Mokslininkams, pretenduojantiems užimti vyresniojo mokslo darbuotojo, mokslo darbuotojo ir jaunesniojo mokslo darbuotojo pareigas, nustatyti atitinkamos apimties kvalifikaciniai reikalavimai. Aprašo III skyriuje nustatyti mokslo darbuotojų, dirbančių fizinių, biomedicinos, technologijų ir žemės ūkio mokslų srityje, minimalūs kvalifikaciniai pareigybių reikalavimai.

Pagal Mokslo ir studijų įstatymo[119] 59 straipsnio 8 dalį, kvalifikacinius tyrėjų pareigybių, išskyrus mokslininkų stažuotojų pareigybes, reikalavimus, ne žemesnius kaip nustatyti šio straipsnio 2–6 dalyse, ir konkursų šioms pareigoms, išskyrus konkursus mokslininkų stažuotojų pareigoms eiti, organizavimo tvarką nustato mokslo ir studijų institucijos. Mokslo ir studijų institucijos, atsižvelgdamos į minėtas teisės aktų nuostatas, yra nustačiusios savo mokslo ir studijų institucijų personalo, susijusio su mokslo ir studijų veikla, pareigybių kvalifikacinius reikalavimus.

Pažymėtina, kad pokyčiai moksle ir studijose yra labai dinamiški, mokslo ir studijų principai įtvirtina kūrybos ir mokslinių tyrimų laisvę, akademinę laisvę ir autonomiją. Tai yra visuotinai pripažintos vertybės, todėl konkrečioms pareigybėms reikalingi nustatyti kvalifikaciniai reikalavimai negali būti universalūs. Kartu reikia pažymėti, kad reguliuojant kvalifikacinių reikalavimų nustatymą, vis dėlto pasigendama nuoseklumo. Mokslo ir studijų įstatymo[120] 58 ir

118 Žinios. 2011, Nr.60-2882.

119 Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

120 Ten pat.

59 straipsniuose nustatytus kvalifikacinius dėstytojų ir tyrėjų / mokslo darbuotojų kvalifikacinius reikalavimus siūlome apibrėžti kaip bendruosius. Lietuvos mokslo taryba nustato minimalius kvalifikacinius valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimus, kurie yra privalomi mokslo ir studijų institucijoms. Atsižvelgiant į šias nuostatas, aukštosios mokyklos nustato kvalifikacinius mokslo darbuotojų reikalavimus, kurie, pavyzdžiui, Vilniaus universiteto pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinuosiuose nuostatuose taip pat nustatyti kaip privalomi minimalūs kvalifikaciniai dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimai asmenims, viešo konkurso būdu siekiantiems eiti universiteto dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų pareigas ir atestuojamiems šioms pareigoms. Be to, numatyta, kad Vilniaus universiteto kamieninio akademinio padalinio Taryba turi teisę nustatyti pretendentams specialius konkursinius reikalavimus, kurie turi būti įtraukti į konkurso sąlygas. Tokia kvalifikacinių reikalavimų apibrėžtis tarsi suponuoja konkurencines nuostatas Mokslo ir studijų įstatymo[121], Lietuvos mokslo tarybos bei mokslo ir studijų institucijų nustatomiems kvalifikaciniams reikalavimams, nors jų turinys vidinių prieštarų neturi.

### *Lietuvos mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų veiklos vertinimo (atestacijos) tvarka*

Lietuvos mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų mokslo ir pedagoginė veikla vertinama atestacijos būdu. Atestacijos metu vertinamas jų tinkamumas eiti pareigas. Personalo, susijusio su mokslo ir studijų veikla, kvalifikacija vertinama pagal jų užimamai pareigybei nustatytų reikalavimų vykdymo rezultatus.

KTU Akademinio reguliamino[122] (Akademinio reguliamino 1 straipsnis nustato, kad Akademinis reguliaminas, papildydamas Statutą, nustato Kauno technologijos universitete vykdomų studijų ir mokslinių tyrimų organizavimo ir jų finansavimo bendruosius principus bei vidinę jų kokybės užtikrinimo sistemą, profesinių kvalifikacijų, kvalifikacinių ir mokslo laipsnių įgijimo Universitete tvarką) 41 straipsnyje nustatyta, kad KTU pedagogai ir mokslo darbuotojai privalo palaikyti ir kelti kvalifikaciją, vykdydami mokslinus tyrimus, publikuodami jų rezultatus mokslo spaudoje ir ne rečiau kaip kartą per penkerius metus pasinaudodami viena iš nustatytų kvalifikacijos kėlimo formų.

Akademinio reguliamino[123] 41 straipsnyje nustatyta, kad padalinių vadovai turi skatinti darbuotojų asmeninę iniciatyvą kelti kvalifikaciją ne tik plane numatytu laiku ir formomis. Bendra stažuočių ir kvalifikacijos kėlimo atsitraukus nuo darbo trukmė per penkerius metus neturi viršyti 12 mėnesių.

121 Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

122 Patvirtintas KTU Senato pirmininko 2002 m. spalio 30 d. nutarimu Nr.43.

123 Ten pat.

Kvalifikacijos kėlimo finansavimo šaltiniai – KTU mokslo, studijų ir tarptautinių ryšių fondai, padalinių lėšos, Švietimo ir mokslo ministerijos, Valstybinės tarptautinių studijų komisijos subsidijos, kiti Lietuvos ir užsienio šalių bei tarptautiniai fondai, jų finansuojamos programos ir projektai, įvairių ūkio ir kitų subjektų parama.

KTU Akademinio reguliamino[124] 45 straipsnyje apibrėžtas mokslinių tyrimų rezultatų publikavimas. Nustatyta, kad vadovaudamiesi Vyriausybės nustatytais kvalifikaciniais reikalavimais atskiroms pareigybėms, pedagogai ir mokslo darbuotojai privalo publikuoti savo mokslinių tyrimų ir taikomosios mokslinės veiklos rezultatus šalies ir užsienio mokslo žurnaluose, periodiniuose ir kituose leidiniuose, pristatyti juos mokslinėse konferencijose, jeigu tam neprieštarauja šių tyrimų užsakovas.

Viena iš teisinių prielaidų mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų kvalifikacijai kelti yra kūrybinės atostogos, kurios nustatytos Darbo kodekso[125] 182 straipsnyje. Kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis.

Siekiant sudaryti teisines ir ekonomines prielaidas įvykdyti nustatytus kvalifikacinius reikalavimus bei sudaryti galimybes įgyvendinti kitus su mokslo ir studijų veikla susijusius siekius, Mokslo ir studijų įstatymo[126] 64 straipsnio 2 dalyje nustatytos Darbo kodekso[127] 182 straipsnyje įtvirtintos teisės į kūrybines atostogas įgyvendinimo nuostatos, pagal kurias dėstytojai kas 5 metai gali būti ne ilgiau kaip vieniems metams atleidžiami nuo pedagoginio darbo moksliniams tyrimams atlikti bei mokslinei ir pedagoginei kvalifikacijai kelti. Per šį laikotarpį dėstytojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis.

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gruodžio 3 d. įsakyme Nr. ISAK-2335 Dėl tyrėjų karjeros programos patvirtinimo (2009 m. kovo 12 d. įsakymo Nr. ISAK-480 redakcija)[128], numatyta „*Tyrėjų karjeros programa (2007)*, naudojant 2007 – 2013 ES struktūrinės paramos ir nacionalines lėšas, numatoma apimti visus tyrėjų karjeros etapus, neatsižvelgiant į jų darbo sutarties nulemtą padėtį ir įskaitant pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius tyrėjus. Pagrindiniai programos tikslai yra tobulinti tyrėjų kvalifikaciją ir kompetencijas, skatinti jų mobilumą bei padėti didinti tyrėjų skaičių ir mažinti jų amžiaus vidurkį Lietuvoje.“ Dėstytojai, mokslo darbuotojai ir kiti tyrėjai gali gauti valstybės paramą mokslinėms stažuotėms, taip pat paramą dalyvauti mokslinėse konferencijose užsienyje, dėstyti užsienio mokslo ir studijų institucijose. Šią paramą administruoja Lietuvos mokslo taryba savo nustatyta tvarka[129]. Valstybės paramą taip pat gali teikti ir kitos valstybės institucijos.

124 Patvirtintas KTU Senato pirmininko 2002 m. spalio 30 d. nutarimu Nr.43.

125 Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

126 Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

127 Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

128 Žinios. 2009, Nr. 32-1252.

129 Žinios. 2011, Nr. 9-438; 2011, Nr. 45-2153.

Specialios darbo sutarties sudarymo ir darbo santykių tęstinumo taisyklės nustatytos asmenims, antrą kartą iš eilės laimėjusiems konkursą toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti. Pagal Mokslo ir studijų įstatymo[130] 65 straipsnio 4 dalį, su šiais darbuotojais sudaroma neterminuota darbo sutartis ir jie atestuojami kas 5 metai mokslo ir studijų institucijų nustatyta tvarka. Ši nuostata sudaro teisines prielaidas dėstytojams ir mokslo darbuotojams tęsti savo mokslo ir pedagoginę veiklą bei profesinę karjerą.

Mokslo ir studijų institucijų dėstytojams ir mokslo darbuotojams institucijų tarybų nustatyta tvarka gali būti rengiama neeilinė atestacija. Neigiami mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestacijos rezultatai yra teisinis pagrindas nutraukti darbo santykius.

## 3.2. SOCIALINIS ASPEKTAS IR GEROJI PRAKTIKA

Europos komisijos komunikate *2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija*[131] nustatytos penkios prioritetinės iniciatyvos (angl. *flagship initiatives)*, kurių įgyvendinimui reikia kompleksinių tiek Europos Sąjungos institucijų, tiek valstybių narių, tiek mokslo institucijų, tiek socialinių partnerių, visuomeninių organizacijų, savivaldybių veiksmų. Vienas iš šių tikslų – tyrimai ir inovacijos. Komunikate pažymėta, kad „tikslinga iš naujo sutelkti MTEP ir inovacijų politiką į mūsų visuomenei kylančius iššūkius, tokius kaip klimato kaita, energijos išteklių efektyvinimas, sveikatos ir demografiniai pokyčiai.“ Taip pat pabrėžta, kad „reikia toliau stengtis remti moterų mokslininkių vaidmenį ir plėtoti lyčių lygybės dimensiją tyrimuose.“

Analogišką nuostatą įtvirtina ir Užimtumo gairės[132]. Aštuntoji gairė *Kvalifikuotos darbo jėgos plėtra, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius ir visą gyvenimą trunkančio mokymosi skatinimas* (angl. *Developing a skilled workforce responding to labour market needs and promoting lifelong learning*) nustato, kad valstybės narės turi skatinti produktyvumą ir užimtumą esant pakankamam žinių ir įgūdžių kiekiui, tinkamai dabartinei ir ateities paklausai darbo rinkoje. Kokybiškas pirminis išsilavinimas ir patrauklus profesinis rengimas turi būti papildytas efektyviomis paskatomis tiek dirbantiems, tiek nedirbantiems mokytis visą gyvenimą, taip užtikrinant kiekvieno suaugusiojo galimybę persikvalifikuoti ar kelti savo kvalifikaciją, įveikti lyčių stereotipus, mokytis antrą kartą bei tikslingai migruoti. Valstybės narės turi vystyti sistemas pripažindamos įgytas kompetencijas, naikinti kliūtis profesiniam ir geografiniam darbuotojų judėjimui, skatinti susikertančių kompetencijų įgijimą skatinant kūrybingumą, inovacijas ir verslumą. Reikia ypač stengtis remti tuos, kurie neturi pakankamai įgūdžių arba jie pasenę, didinant senesnių darbuotojų

[130] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[131] COM (2010) 2020.

[132] Europos Tarybos išvados „Lyčių lygybė: ekonomikos augimo ir užimtumo didinimas“, 2980-asis Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdis, 2009 11 30.

užimtumą, stiprinti labiau įgudusių darbuotojų, įskaitant tyrėjus ir moteris mokslo, matematikos ir technologijų srityse, mokymą, įgūdžius ir patirtį.

Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL projekto *Šeimos planeta – šeimai palanki organizacija*[133] (Nr. EQ/2004/1130-24) tyrimo Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos Šiaulių universitete atskleidė, kad esamas, tačiau mažai panaudojamas resursas, yra kvalifikacijos kėlimas. Universiteto misija yra sudaryti sąlygas darbuotojams kelti kvalifikaciją, tačiau kartais universiteto darbuotojai patys neišnaudoja galimybių kelti kvalifikaciją savo universitete, kur sutelkti didžiuliai mokslo ir studijų resursai.

A. Novelskaitė[134] kelia klausimą dėl mokslo darbų vertinimo metodikos, kurios pagrindiniai kriterijai – mokslo publikacijų priskyrimas Mokslinės informacijos instituto (angl. *ISI, Institute of Scientific Information*) leidiniams ir mokslo citavimo indeksas (angl. *SCI, Science Citation Index*), kurie menkiau vertina moterų mokslininkių, susikoncentravusių socialiniuose ir humanitariniuose moksluose, mokslinių tyrimų vertę. Ši teisinė norma tik įtvirtina diskriminaciją dėl lyties mokslo srityje. Šiuo metu galiojančioje Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2010 m. liepos 10 d. įsakymu Nr.V-1128[135] patvirtintoje Mokslo ir studijų institucijų mokslo (meno) darbų vertinimo metodikoje įvardintą problemą bandoma spręsti.

Doktorantūros studijų proceso ypatumų studijos rodo, kad moterims yra sunkiau susirasti darbo vadovę(-ą), moterims siūlomos mažiau potencialios mokslinio darbo sritys, pačiame studijų procese moterys patiria žymiai daugiau sunkumų (dažniausiai kylančių iš poreikio derinti mokslinę veiklą su šeimos keliamais reikalavimais)[136], moterims (bet niekada vyrams) atvirai pasiūloma rinktis tarp mokslininkės kelio ir šeimos[137], ir pan. Be to, moterims dažniausiai yra sunkiau susirasti darbo vietą įgijus mokslo laipsnį[138] (tai tiesiogiai susiję su disertacijos vadovų(-ių) vaidmenų ir įtakos skirtumais vadovaujant vyrų ir moterų disertacijoms) ir užsitikrinti tos vietos

[133] ES iniciatyvos EQUAL projekto Šeimos planeta – šeimai palanki organizacija (Nr. EQ/2004/1130-24) tyrimo *Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos: teisinės situacijos Lietuvoje analizė* (2007-2009 m.).

[134] Novelskaitė, Aurelija. 2005. Požiūris į mokslinę veiklą ir dėstymą / Ričardas Lazutka, Alvydas V. Matulionis, Vlada Stankūnienė, red. kol., *Lietuva Europos Sąjungoje. Pirmieji metai*. Vilnius: STI. ISBN 9955-531-19-3. pp. 32-34.

[135] Žinios. 2010, Nr. 86-4569.

[136] Nepublikuota pranešimo Gender (dis)advantages in a highly feminized environment: convolutions of women's and men's academic careers in post-Soviet medicine", skaityto A. Novelskaitės *5th European Conference on Gender Equality in Higher Education. Humboldt-University, Berlin, Germany* (Pranešimo santrauką galima rasti: *http://www2.hu-berlin.de/eq-berlin2007/Book%20of%20Abstracts.pdf*)

[137] Purvaneckienė, Giedrė. 2006. *Women in science: work-family balance*. The project BASNET. International onference "Science policies meet reality: gender, women and youth in science in Central and Eastern Europe", CEC for women and youth in science, Prague, Chech rep., 1-2 December. 2007-10-01 pasiekta prieiga internete: *http://www.cec- wys.org/prilohy/9c7776d3/Purvaneckiene.pdf?PHPSESSID =6da1c546f30d3ec4207c724214d5b0be*

[138] Purvaneckiene, Giedre. 2000. Education of women in Lithuania. *European Manual of Continuing Education*. Luchterhand, Sept, pp.1-18.

saugumą[139]. Nepaisant to, kad šie moterų ir vyrų mokslinės karjeros ypatumai atrasti skirtingose (medicinos, tiksliųjų bei technologijų) mokslų srityse, jie rodo aiškią tendenciją, būdingą moksliniam pasauliui daugumoje šiandieninių (taip pat ir ES) šalių: moterys patenka į daug mažiau joms palankią terpę ir susiduria su gerokai daugiau probleminių veiksnių ir procesų mokslinės veiklos laukuose, nei vyrai.

Stebima tendencija, kad moterys pirmuosius mokslo laipsnius įgyja būdamos vidutiniškai vyresnio amžiaus, nei vyrai[140]. Nepaisant to, kad skirtumas atskirose mokslo srityse nėra žymus (vidutiniškai vieni metai) ir gali būti tiesiogiai paaiškintas laikinu daugelio moterų pasitraukimu iš doktorantūros studijų dėl nėštumo ir ankstyvosios vaiko priežiūros, šis faktas aiškiai nubrėžia mokslinės karjeros pradžios ribą (moterų – vėliau, vyrų – anksčiau). Pastaroji, dėl mokslinės veiklos specifikos ir ypač dėl plačiai paplitusių „jaunojo mokslininko“ ar „mokslininko karjeros pradžioje“[141] apibrėžimų ir su tuo susijusių realių galimybių plėtoti mokslinę karjerą, tampa ypač varžančiu ir net profesinės karjeros galimybes (pirmiausiai, moterų) ribojančiu veiksniu.

Skirtingose mokslo srityse dominuojančios lyčių tvarkos specifikos ypatumus iliustruoja faktas, kad moterys fizinių mokslų srityje pirmąsias disertacijas ginasi būdamos ne tik vidutiniškai jaunesnės negu vyrai toje pačioje mokslo srityje, bet ir vidutiniškai jaunesnės nei moterys visose kitose mokslo srityse (plg., atitinkamai, 32 metai ir 33-37 metai). Šis fiziniams mokslams būdingas ypatumas tiesiogiai nurodo į jau minėtą sociologinėse studijose užfiksuotą faktą, kad moterims čia (ne)tiesiogiai primygtinai pasiūloma (ir jos dažnai sutinka) rinktis tarp mokslininkės kelio (bet ne karjeros) ir šeimos[142].

Specialūs moterų mokslinės veiklos rėmimo fondai kuria stipendijas studentėms, apmoka jų stažuotes bei finansuoja kitas su moterų moksline veikla susijusias jų veiklas. Geras tokios praktikos pavyzdys – *Excellentia* programa[143] Austrijoje. Ši programa buvo sukurta siekiant didinti moterų dėstytojų skaičių Austrijos universitetuose. Šia programa už moterų įdarbinimą universitetui teikiamas finansavimas. Universitetai, padidinę moterų mokslininkių skaičių, gauna 33 880

[139] Nepublikuota pranešimo Gender (dis)advantages in a highly feminized environment: convolutions of women's and men's academic careers in post-Soviet medicine“, skaityto A. Novelskaitės *5th European Conference on Gender Equality in Higher Education. Humboldt-University, Berlin, Germany* (Pranešimo santrauką galima rasti: *http://www2.hu-berlin.de/eq-berlin2007/Book%20of%20Abstracts.pdf*).

[140] Konkretizuojant, vidutiniškai, moterų amžiaus vidurkis įgyjant pirmąjį mokslo laipsnį svyruoja nuo 32 iki 37, vyrų amžius svyruoja 32-36 metų ribose atskirose mokslo srityse.

[141] Pvz., žr. 2005 m. kovo 11 d. Europos Komisijos rekomendacija *dėl Europos mokslininkų chartijos ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso* (2005/251/EB), kurios Priedo 1 skyrius yra „Europos mokslininkų chartija“. 2007-09-27 pasiekta lietuviško dokumento vertimo prieiga internete: *http://www.lmt.lt/SVARBU/TEKSTAS/chartija.pdf*

[142] Purvaneckienė, Giedrė. 2006. *Women in science: work-family balance*. The project BASNET. International onference “Science policies meet reality: gender, women and youth in science in Central and Eastern Europe“, CEC for women and youth in science, Prague, Chech rep., 1-2 December. 2007-10-01 pasiekta prieiga internete: *http://www.cec-wys.org/prilohy/9c7776d3/Purvaneckiene.pdf?PHPSESSID=6da1c546f30d3ec4207c724214d5b0be*

[143] EURAXESS. Researchers in Motion. Prieiga: ttp://www.euraxess.at/research_in_austria/women_science/

eurų atlygį. Taip Austrijoje siekiama didinti moterų akademikių skaičių ir formuoti gerąją praktiką bei ilgalaikį lyčių aspekto integravimą universitetuose.

Sociologė J. Reingardė[144] vardija svarbiausias kliūtis, kurias moterys patiria mokslinėje veikloje. Tai neskaidrios įdarbinimo procedūros priimant į darbą, vyraujančios neformalios rekomendacijos (dažniausiai vyrų), turinčios lemiamą vaidmenį (ne) įdarbinant, neaišku, kaip priimami sprendimai dėl mokslinės veiklos finansavimo paskirstymo, neaiški lėšų paskirstymo moterų ir vyrų atliekamiems tyrimams, doktorantūros studijoms ir kitai veiklai tvarka. Dar kartą patvirtinamas nežymus moterų skaičiaus moksle didėjimas per pastaruosius dešimtmečius, tačiau moterys patiria nemažai diskriminacijos dėl lyties visų mokslo sričių mokslinės karjeros kelyje. Taigi dabartinės politinės ir teisinės priemonės nėra pakankamos užtikrinti lyčių lygybę Lietuvos mokslo sistemoje. Moterų mokslininkių veiklos nematymas ir neįvertinimas ryškiausias Nacionalinių mokslo pažangos premijų, skiriamų mokslininkams ar jų grupėms, kurių atradimai ir darbo rezultatai turi didelę įtaką Lietuvos pažangai, istorija. Premiją inicijuoja Lietuvos mokslo ir verslo institucijos. Nuo 2006 m. kovo mėn. teikiami apdovanojimai ypatingai prisidedantiems prie Lietuvos pažangos skatinimo, tik 2009 m. „pastebėjo“ prof. V. Daujotytės – Pakerienės individualų, kūrybišką Lietuvos kultūros bei meno tyrimą ir interpretavimą[145].

Kai kuriose Europos Sąjungos valstybių narių už mokslą atsakingose ministerijose sudaryti specialūs moterų mokslininkių skyriai, sukurti specialiai skatinti moterų aktyvumą ir dalyvavimą mokslinėje veikloje, kaupti informaciją apie lyčių lygybės bei moterų problemas ir dalintis ja su plačiąja visuomene. Statistika rodo, kad šalys, kuriose ministerijos turi skyrius, skirtus būtent darbui su moterimis mokslininkėmis, daugiau moterų dalyvauja akademinėje veikloje, yra daugiau profesorių bei mažiau tyrėjų, atliekančių vien mokslinius tyrimus. Tiesa, nėra visiškai aišku kas sukuria šią pozityvią koreliaciją: tai, kad ES valstybių narių už mokslą atsakingose ministerijose įkurti specialūs padaliniai, ar pačios moterys, jausdamos šių skyrių paramą ir įtaką, aktyviau dalyvauja mokslinėje veikloje ir užima aukštesnes pareigas bei siekia aukštesnių mokslinių laipsnių.

Daug dėmesio lyčių aspekto integravimui skiria Švedija. Šioje šalyje visos ministerijos yra atsakingos už lyčių lygybės politikos taikymą. Švedijoje nuo 1995 m., tokios institucijos kaip mokslinius tyrimus prižiūrinčios tarybos, universitetai, savo kasdieniame darbe buvo įpareigoti atsižvelgti į lyčių lygybės nuostatas. Tyrimo institutai turi pareigą užtikrinti mokslinę pažangą įvairiose mokslo srityse integruojant lyčių lygybės aspektą. Švedijos Vyriausybė yra nustačiusi, kad universitetų darbuotojų atstovavimas lyties atžvilgiu būtų 50/50 ir universitetai privalo kasmet pateikti ataskaitas, parodančiais ar jie atitinka šį kriterijų. Beveik visuose Švedijos universitetuose yra lyčių studijų centrų, kurie turi galimybę gauti finansavimą savo veiklai (pvz., 2006 metais Švedijos tyrimų taryba skyrė 60 milijonų 3 tokių centru veiklai įgyvendinti).

[144] Reingardė, J. FP7 project *Meta-analysis of gender and science research. D31 – Country report: Lithuania*, 2009.

[145] Nacionalinės mokslo pažangos premijos laureatai (3 lentelė).

Švedijoje moterims mokslininkėms taip pat yra prieinamas įvairus finansavimas (VINNMER – programa[146], skirta skatinti moterų mokslinę veiklą baigus doktorantūros studijas. Ši programa yra ilgalaikė, veikianti 2007-2014 metais ir jai finansuoti Švedijos Vyriausybės agentūra *Inovacijų sistemos* skirs 500 mln. SEK).

Švedijos Vyriausybė 1997 metais įpareigojo universitetus imtis aktyvių veiksmų ir integruoti lyčių lygybės aspektą tuose moduliuose, kur moterų dalyvavimas yra mažiausias: technologijų, mokslo ir kt. Fakultetų personalą renkančioje komisijoje turi būti užtikrinamas vienodas moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus. Mažiausiai 1/3 siūlomų kandidatų į fakulteto darbuotojų pareigas turi būti sudaryta iš tos lyties, kuri yra mažiau atstovaujama, asmenų. Švedijoje tyrimų institutų darbuotojams ir spendimus priimantiems asmenims organizuojami lyčių lygybės mokymai.

Vienas iš būdų didinti moterų konkurencingumą akademinėje veikloje yra Vyriausybės finansuojama speciali stipendijų programa doktorantūrą baigusioms moterims. Kitų šalių mokslininkėms moterims skiriamas finansavimas apmokėti jų atvykimą stažuotis Švedijoje.

## 3.3. SIŪLYMAI

1. Dėstytojams(-oms) ir mokslo darbuotojams(-oms) jaunojo mokslininko teisinį statusą papildomai nustatyti ilgesnį tiek mėnesių, kiek mėnesių ji (jis) buvo nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogose.

2. Mokslo darbuotojams(-oms) ir dėstytojams(-oms), auginantiems vaiką(-us) iki 10 metų amžiaus, taikyti pirmumo teisę siekiant stažuotės, stipendijos, kvalifikacijos kėlimo, kursų, seminarų, konferencijų, mokslo studijų vizitų ir pan. konkursinio finansavimo.

3. Inicijuoti moterims mokslininkėms valstybines paramos programas, tikslines stažuotes, steigti apdovanojimus, fondus, stipendijas.

[146] *VINNMER. Fellowship Programme 2010/11-Female Scientists in Sweden*. Prieiga: http://www.scholarship-programs.org/vinnmer-fellowship-programme-201011-female-scientists-sweden/2010/02/.

# IV. DALYVAVIMAS PRIIMANT SPRENDIMUS VALSTYBĖS VALDŽIOS, MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJŲ SUDAROMUOSE VALDYMO ORGANUOSE

## 4.1. TEISINIO REGULIAVIMO ANALIZĖ

Lietuvos Respublikos Konstitucijos[147] 40 straipsnyje įtvirtinta, kad aukštosioms mokykloms suteikiama autonomija. Aukštosios mokyklos autonomija išreiškia valstybės, visuomenės ir aukštosios mokyklos tarpusavio teisinį, socialinį, bendruomeninį ir akademinį santykį, aukštosios mokyklos teises, pareigas, atsakomybę, valstybės ir visuomenės interesų įgyvendinimą ir jų dalyvavimo įgyvendinant interesus ribas.

Aukštųjų mokyklų autonomiją įgyvendinančios nuostatos įtvirtintos Mokslo ir studijų įstatyme[148] bei aukštųjų mokyklų statutuose. Aukštųjų mokyklų autonomija, mokslo ir studijų institucijų kūrybos ir mokslinių tyrimų laisvė bei akademinės laisvės ir autonomijos principai įgyvendinami remiantis mokslo ir studijų institucijų valdymo organų nustatyta tvarka. Todėl šių organų sudarymo tvarka ir kompetencija labai svarbios, nes jų priimti sprendimai sukelia reikšmingų teisinių pasekmių. Mokslo ir studijų institucijų valdymo organų nustatytos priėmimo į darbą, kvalifikacinių reikalavimų pareigybėms, atestacijos taisyklės ir tvarka bei priėmimo, atestacijos, rinkimų ir kitų komisijų sudarymo tvarka yra svarbios teisinės priemonės įgyvendinant mokslo ir studijų institucijų darbuotojų bei kitų asmenų (pvz., pretendentų į mokslo ir studijų darbuotojų pareigas) teises ir taikant atsakomybę.

Kita vertus, mokslo ir studijų institucijų valdymo organų sudarymo tvarka nustato teisines prielaidas institucijos akademinei bendruomenei[149] aktyviai dalyvauti valdymo organų formavime. Būtina pažymėti, kad dalyvavimas sudarant valdymo organus apima teisę rinkti ir būti išrinktam. Šių teisių realizavimo galimybės lemia mokslo ir studijų institucijų darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus.

Mokslo ir studijų įstatymo[150] 20, 21 ir 22 straipsniuose nustatytos aukštųjų mokyklų valdymo organų, o 24, 25 ir 26 straipsniuose – mokslinių tyrimų institutų valdymo organų sudarymo taisyklės ir apibrėžta jų kompetencija.

[147] Žinios. 1992, Nr. 33-1014.

[148] Žinios, 2009, Nr. 54-2569.

[149] Pagal Mokslo ir studijų institucijų 53 straipsnį, akademinę bendruomenę sudaro mokslo ir studijų institucijų studentai, dėstytojai, mokslo darbuotojai, kiti tyrėjai ir profesoriai emeritai.

[150] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

Valstybinės aukštosios mokyklos kolegialūs valdymo organai yra taryba ir senatas (akademinė taryba), o vienasmenis valdymo organas yra rektorius (direktorius).

Aukštųjų mokyklų tarybų sudarymo tvarka yra gana sudėtinga. Vieni jos nariai yra renkami, kiti skiriami iš prieš tai pasiūlytų kandidatų. Studentų ir aukštosios mokyklos dėstytojų, mokslo darbuotojų bei administracijos deleguojamų narių rinkimo tvarka nustatyta Mokslo ir studijų įstatyme[151] bei aukštųjų mokyklų statutuose ir studentų asociacijų įstatuose.

Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. liepos 22 d. nutarimu Nr. 771[152] patvirtintų Aukštojo mokslo tarybos nuostatų V skyrių, kuriame nustatyta kandidatų į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštųjų mokyklų tarybų narius atrankos tvarka, kandidatus į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštųjų mokyklų tarybų narius gali siūlyti valstybės ir savivaldybių institucijos, verslo, pramonės, mokslo, kultūros, viešojo sektoriaus institucijos ir organizacijos, atitinkamos aukštosios mokyklos senatas, Alumni asociacijos, fiziniai asmenys, taip pat gali siūlytis patys fiziniai asmenys.

Kandidatai į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštųjų mokyklų tarybų narius negali būti asmenys, priklausantys aukštųjų mokyklų personalui, ir studentai, Lietuvos Respublikos Prezidentas, Lietuvos Respublikos Seimo ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nariai ir politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai. Kandidatai į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštųjų mokyklų tarybų narius turi atitikti nustatytus nepriekaištingos reputacijos, žinių ir gebėjimų kriterijus. Aukštojo mokslo taryba konkrečiu atrankos atveju gali nustatyti papildomus pranašumą teikiančius kriterijus kandidatams į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštosios mokyklos tarybos narius atrinkti. Pranašumą teikiantys kriterijai turi neprieštarauti Aukštojo mokslo tarybos nuostatams, galiojantiems teisės aktams, taip pat turi atitikti aukštosios mokyklos misiją, jos veiklos kryptis ir plėtros prioritetus.

Aukštojo mokslo taryba skelbia viešą kvietimą siūlyti kandidatus į aukštosios mokyklos tarybą ir ne vėliau kaip per 3 mėnesius atrenka kandidatus. Kandidatai į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštosios mokyklos tarybos narius turi raštu patvirtinti savo sutikimą tapti aukštosios mokyklos tarybos nariais, o paskirti pasirašyti Mokslo ir studijų įstatymo[153] 20 straipsnio 7 dalyje numatytą įsipareigojimą.

Mokslo ir studijų institucijų valdymo organų sprendimai tiesiogiai ar netiesiogiai daro įtaką kiekvieno institucijos darbuotojo mokslinei ir pedagoginei veiklai, profesinei karjerai, kvalifikacijos kėlimo galimybėms. Todėl svarbu, kad valdymo organų sprendimai ir jų praktinis įgyvendinimas ne tik užtikrintų lygias moterų ir vyrų teises moksle bet ir sudarytų vienodas galimybes tas teises realizuoti ir prisidėtų prie visiškos moterų ir vyrų lygybės siekio. Moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimui reguliuojant mokslo ir studijų institucijos veiklą, priimant vidaus teisės

[151] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[152] Ten pat.

[153] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

aktus bei juos įgyvendinant, pasitarnautų siekis sudaryti mokslo ir studijų institucijų kolegialius valdymo organus, kurių sudėtis būtų kuo proporcingesnė lyčių atžvilgiu. Moterų ir vyrų skaičiaus pusiausvyra priimant sprendimus – ne tik politinius, ekonominius, bet ir mokslo klausimais – yra vienas iš penkių Europos Sąjungos prioritetinių uždavinių, nustatytų EK *2010–2015 moterų ir vyrų lygybės strategijoje*[154] bei *Europos lyčių lygybės pakte (2011 – 2015)*[155], priimtame valstybių narių, taip pat vienas iš anksčiau minėtos *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programos*[156] uždavinių. Šiam siekiui įgyvendinti galėtų būti nustatytas kriterijus, kad vienos lyties kandidatai į kolegialius valdymo organus gali sudaryti ne mažiau kaip 40 ir ne daugiau kaip 60 procentų viso kandidatų skaičiaus. Toks reikalavimas leistų kandidatams į kolegialius valdymo organus proporcingai atstovauti lytims, tačiau neįtvirtintų reikalavimo, kad kolegialus valdymo organas būtų sudarytas tokios lyčių sudėties, todėl juo nebūtų įtvirtintos lyčių kvotos, o tik sudarytos paskatos „atrasti ir iškelti“ reikalaujamą kompetenciją turinčius asmenis[157].

Pažymėtina, kad kolegialių ir vienasmenių valdymo organų kompetencijai priskirti klausimai yra svarbūs visai mokslo ir studijų institucijų bendruomenei, ypač akademinei. Pavyzdžiui, valstybinės aukštosios mokyklos taryba, be kita ko, atlieka šias funkcijas:

1) tvirtina aukštosios mokyklos viziją ir misiją, rektoriaus (direktoriaus) pateiktą strateginį veiklos planą;
2) išklausiusi senato (akademinės tarybos) nuomonę, teikia Seimui tvirtinti universiteto (Vyriausybei – kolegijos) statuto pakeitimus;
3) svarsto ir tvirtina rektoriaus (direktoriaus) teikiamus aukštosios mokyklos struktūros pertvarkos planus;
4) nustato aukštosios mokyklos lėšų (taip pat lėšų, skirtų vadovų ir kitų darbuotojų darbo užmokesčiui) ir turto valdymo, naudojimo ir disponavimo jais tvarką, svarsto ir tvirtina svarbiausius su tuo susijusius sprendimus;
5) nustato aukštosios mokyklos rektoriaus (direktoriaus) rinkimų viešo konkurso būdu organizavimo tvarką;
6) renka, skiria į pareigas ir atleidžia iš jų aukštosios mokyklos rektorių (direktorių);
7) nustato aukštosios mokyklos darbuotojų parinkimo ir vertinimo principus.

Valstybinės aukštosios mokyklos senatas (akademinė taryba) yra aukštosios mokyklos akademinių reikalų valdymo organas, todėl jo sprendimai ypač svarbūs dėstytojams bei mokslininkams.

[154] KOM(2010) 491 galutinis

[155] OL C 155, 2011 5 25

[156] Žinios. 2010, Nr. 56-2757.

[157] Šiai nuostatai įgyvendinti galima pasinaudoti kai kurių tarptautinių institucijų, pvz., Europos Tarybos, ES agentūros - Europos lyčių lygybės instituto ar kai kurių valstybių narių, pvz., Danijos, naudojamus mechanizmus, kuriais remiantis į kolegialiuosius organus prašoma deleguoti analogiškų kompetencijų/kvalifikacijų moterį ir vyrą, o iš bendro deleguotų atstovų skaičiaus sudaromas subalansuotas lyčių atžvilgiu kolegialusis organas.

Universiteto senatas, be kita ko, atlieka šias funkcijas:

1) tvirtina studijų, mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros, meno programas ir teikia rektoriui siūlymus dėl šių programų finansavimo ir universiteto struktūros pertvarkos, reikalingos toms programoms įgyvendinti, vertina atliktų tyrimų rezultatus ir visos universiteto mokslo ir meno veiklos kokybę ir lygį;

2) nustato studijų tvarką, tvirtina universiteto vidaus tvarkos taisykles;

3) tvirtina vidinę studijų kokybės užtikrinimo sistemą ir kontroliuoja, kaip ji įgyvendinama;

4) vadovaudamasis tarybos nustatytais universiteto darbuotojų parinkimo ir vertinimo principais, tvirtina dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikacinius reikalavimus, nustato dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestavimo ir konkursų eiti pareigas organizavimo tvarką;

5) universiteto statuto nustatyta tvarka šaukia universiteto akademinės bendruomenės susirinkimus (konferencijas) svarbiems universiteto veiklos klausimams aptarti;

6) universiteto statuto nustatyta tvarka teikia universiteto garbės ir kitus vardus.

7) apie savo sprendimus aukštosios mokyklos statuto nustatyta tvarka informuoja aukštosios mokyklos bendruomenę ir kartą per metus jai atsiskaito už savo veiklą.

Valstybinės aukštosios mokyklos rektorius (direktorius) yra vienasmenis valdymo organas. Rektorius (direktorius), be kita ko, atlieka šias funkcijas:

1) vadovauja aukštajai mokyklai, organizuoja aukštosios mokyklos veiklą, užtikrindamas strateginio veiklos plano įgyvendinimą;

2) priima ir atleidžia aukštosios mokyklos darbuotojus;

3) atsako už aukštosios mokyklos finansinę veiklą, tinkamą lėšų ir turto valdymą, naudojimą ir disponavimą jais;

4) teikia tarybai tvirtinti ir viešai skelbia aukštosios mokyklos metinę veiklos ataskaitą, metinę pajamų ir išlaidų sąmatą ir šios sąmatos įvykdymo ataskaitą;

5) teikia tarybai tvirtinti strateginį aukštosios mokyklos veiklos ir aukštosios mokyklos struktūros pertvarkos planus.

Mokslo ir studijų įstatymo[158] 28 straipsnyje nustatyti aukštosios mokyklos statuto, kaip jos steigimo dokumento, turinio reikalavimai. Aukštosios mokyklos statute, be kita ko, turi būti nustatyti aukštosios mokyklos organai ir jų kompetencija, jų rinkimo (skyrimo, šaukimo) ir atšaukimo tvarka.

Nagrinėjant moterų ir vyrų lygias galimybes dalyvauti priimant sprendimus, buvo nagrinėti aukštųjų mokyklų statutai, kuriuose ir turi būti nustatyti aukštosios mokyklos valdymo organai, jų kompetencija, rinkimo (skyrimo, šaukimo) ir atšaukimo tvarka. Pažymėtina, kad projekto vykdymo metu aukštųjų mokyklų statutai buvo keičiami, jų nuostatos tarpusavyje derinamos su Mokslo ir studijų įstatymo[159] normomis. Aukštųjų mokyklų statutų normos, apibrėžiančios aukštosios mokyklos organus ir jų

[158] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[159] Ten pat.

kompetenciją, rinkimo (skyrimo, šaukimo) ir atšaukimo tvarką, savo esme, o dažnai ir pažodžiui, kartoja Mokslo ir studijų įstatymo[160] nustatytas taisykles. Šioje studijoje pateiktas kai kurių aukštųjų mokyklų statutuose nustatytų jų valdymo organų sudarymo, kompetencijos, rinkimo (skyrimo, šaukimo) ir atšaukimo tvarką reguliuojančių nuostatų vertinim**as**. Vilniaus universiteto statutas[161] nėra pakeistas atsižvelgiant į Mokslo ir studijų įstatymo[162] nustatytus reikalavimus, todėl jo analizė neteikiama.

Pažymėtina, kad Konstitucinio Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutarimu Dėl Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo (2009 m. balandžio 30 d. redakcija) nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Žin., 2011, Nr.160-7591) Mokslo ir studijų įstatymo[163] normos, reguliuojančios valstybinių aukštųjų mokyklų valdymo struktūros modelį, buvo pripažintos prieštaraujančiomis Konstitucijai. Ši ataskaita buvo parengta iki minėto Konstitucinio Teismo nutarimo priėmimo, todėl kai kurios nuostatos neatspindi įvykusių teisinio reguliavimo pokyčių.

Vilniaus Gedimino technikos universiteto statuto[164] 19 punkte nustatyta, kad Taryba sudaroma iš 11 narių:

1) vieną tarybos narį skiria Universiteto studentų atstovybė;

2) tris renka dėstytojai ir mokslo darbuotojai, kurių pagrindinė darbovietė yra Universitetas ir kurie užima pareigas konkurso būdu;

3) vieną renka administracija ir kiti darbuotojai, kurių pagrindinė darbovietė yra Universitetas;

4) vieną skiria Švietimo ir mokslo ministras kartu su Senatu;

5) penkis siūlo fiziniai ir juridiniai asmenys iš asmenų, nepriklausančių Universiteto personalui ir studentams, skiria ir atšaukia švietimo ir mokslo ministras Aukštojo mokslo tarybos teikimu.

VGTU statuto[165] 29 punkte nustatyta, kad Senatas yra kolegialus Universiteto akademinių reikalų valdymo organas. Senatas, be kita ko, atlieka šias funkcijas:

1) tvirtina studijų, mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros, meno ir kitas programas ir teikia rektoriui siūlymus dėl šių programų finansavimo ir Universiteto struktūros pertvarkos, reikalingos toms programoms įgyvendinti, vertina atliktų tyrimų rezultatus ir visos Universiteto mokslo bei meno veiklos kokybę ir lygį;

2) nustato studijų tvarką, tvirtina Universiteto vidaus tvarkos taisykles;

3) tvirtina vidinę mokslo ir studijų kokybės užtikrinimo sistemą ir tikrina, kaip ji įgyvendinama;

4) pagal akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus rekomendacijas parengia Akademinės etikos kodeksą;

[160] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[161] Žinios. 1990, Nr. 18-464, Nr. 19-487.

[162] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[163] Ten pat.

[164] Žinios. 2011, Nr. 36-1700.

[165] Ten pat.

5) vadovaudamasis Tarybos nustatytais universiteto darbuotojų parinkimo ir vertinimo principais, tvirtina dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikacinius reikalavimus, nustato dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestavimo, pareigų užėmimo ir konkursų eiti pareigas organizavimo tvarką;

6) šaukia Universiteto akademinės bendruomenės susirinkimus (konferencijas) svarbiems universiteto veiklos klausimams aptarti, ne vėliau kaip prieš 10 dienų iki susirinkimo (konferencijos) pradžios apie tai paskelbia Universiteto interneto svetainėje;

7) mokslo ir studijų centro ar fakulteto tarybai pasiūlius, įvertindamas asmens mokslinės ar pedagoginės ir (arba) kitos visuomenei svarbios veiklos rezultatus, teikia pedagoginius profesoriaus, docento, profesoriaus emerito, Universiteto garbės daktaro, Universiteto garbės nario ir kitus vardus.

VGTU Senatas renkamas 5 metams. Senato nariais gali būti Universiteto akademinės bendruomenės nariai, Universiteto administracijos nariai, patenkantys į Senatą pagal pareigas, taip pat kitų mokslo ir studijų institucijų mokslininkai, dėstytojai ir pripažinti menininkai. Studentų skiriami atstovai turi sudaryti ne mažiau kaip 20 procentų Senato narių. Studentų atstovus į Senatą skiria studentų atstovybė, o jeigu jos nėra, – visuotinė studentų konferencija. Profesoriaus ir vyriausiojo mokslo darbuotojo pareigas einantys asmenys turi sudaryti ne mažiau kaip 30 procentų Senato narių. Docento ir vyresniojo mokslo darbuotojo pareigas einantys asmenys turi sudaryti ne mažiau kaip 30 procentų Senato narių. Pagal pareigas į Senatą patekti gali ne daugiau kaip 10 procentų Senato narių, tarp jų gali būti ir kitų mokslo bei studijų institucijų darbuotojai. Universiteto rektorius yra Senato narys pagal pareigas. Naujos kadencijos Senato narių skaičius ir kvotos patvirtinamos kadenciją baigiančios sudėties Senato sprendimu.

VGTU Senato narius renka fakultetų arba jiems prilygintų padalinių mokslininkai, kurių pagrindinė darbovietė yra Universitetas, tokia tvarka:

1) kiekvieno fakulteto arba jiems prilyginto padalinio mokslininkų susirinkime išrenkami trys Senato nariai;

2) fakultetų arba jiems prilygintų padalinių atstovų į Senatą rinkimus rengia Universiteto rinkimų komisija, patvirtinta Senato pirmininko potvarkiu;

3) susirinkimą, kuriame renkami fakultetų arba jiems prilygintų padalinių atstovai į Senatą, šaukia fakulteto dekanas (padalinio vadovas) arba Tarybos pirmininkas;

4) susirinkimas yra teisėtas, kai jame dalyvauja daugiau kaip pusė fakulteto arba jam prilyginto padalinio mokslininkų;

5) atstovų į Senatą kandidatus siūlo fakultetų arba jiems prilygintų padalinių tarybos. Kandidatus į Senatą gali siūlyti ir susirinkime dalyvaujantys mokslininkai;

6) susirinkime išrenkama balsų skaičiavimo komisija, kuri išdalija balsavimo

biuletenius, prižiūri slapto balsavimo eigą, skaičiuoja balsus. Balsavimo rezultatus skelbia balsų skaičiavimo komisijos pirmininkas;

7) biuletenis laikomas galiojančiu, jeigu jame palikti neišbraukti ne daugiau kaip trys kandidatai. Išrinktais į Senatą laikomi tie asmenys, kurie gavo daugiausia dalyvavusių susirinkime rinkėjų balsų;

8) jeigu iš daugiausia balsų surinkusių kandidatų keli kandidatai gauna vienodą balsų skaičių, o išrinktų narių turi būti mažiau, rengiamas pakartotinis balsavimas ir į biuletenius įrašomi tik vienodą balsų skaičių gavę kandidatai. Per pakartotinį balsavimą išrinktais laikomi kandidatai, gavę vienodą balsų skaičių;

9) susirinkime atviru balsavimu patvirtinamas balsų skaičiavimo komisijos protokolas.

VGTU Senatui vadovauja Senato pirmininkas. Senato pirmininkas ir jo pavaduotojas renkami slaptu balsavimu Senato narių balsų dauguma. Pirmininkauti posėdžiui, kuriame renkami Senato vadovai, išrenkamas Senato narys. Senato pirmininkas ir jo pavaduotojas renkami 5 metams ne daugiau kaip dviem kadencijoms iš eilės. Rektorius, prorektoriai ir kancleris negali būti renkami Senato pirmininku ar jo pavaduotoju.

Senatas gali slaptu balsavimu ne mažiau kaip 2/3 Senato narių balsų dauguma pareikšti nepasitikėjimą Senato vadovais ir skelbti naujus jų rinkimus.

Senate sudaroma kolegija. Konkretiems klausimams nagrinėti Senatas, kolegija ar nuolatinės komisijos gali sudaryti laikinąsias darbo grupes. Senato ir kolegijos veiklą reglamentuoja Senato patvirtintas darbo reglamentas.

Senato priimti nutarimai ne vėliau kaip per 5 darbo dienas skelbiami viešai Universiteto interneto svetainėje. Senato nutarimai įsigalioja kitą dieną po paskelbimo, jeigu Senatas nenustato vėlesnės jų įsigaliojimo datos.

Senato nutarimo vykdymą rektorius gali laikinai sustabdyti įsakymu, išleistu ne vėliau kaip per 7 darbo dienas nuo Senato nutarimo paskelbimo. Tokiu atveju Senatas, savo posėdyje išklausęs rektoriaus argumentus, vėl aptaria tą patį nutarimą. Pakartotinai priimto Senato nutarimo vykdymo rektorius sustabdyti negali. Senato nutarimai yra privalomi visiems Universiteto darbuotojams, studentams ir klausytojams.

Senatas vieną kartą per mokslo metus iki spalio 1 dienos už savo veiklą atsiskaito Universiteto bendruomenei Senato posėdyje.

VGTU Rektorius yra vienasmenis Universiteto valdymo organas, veikia Universiteto vardu ir jam atstovauja. Rektorius, be kita ko, atlieka šias funkcijas:

1) vadovauja Universitetui, organizuoja jo veiklą, užtikrindamas strateginio veiklos (plėtros) plano rengimą ir įgyvendinimą;

2) leidžia įsakymus, privalomus darbuotojams, studentams ir klausytojams;

3) priima ir atleidžia Universiteto darbuotojus, nustato jų funkcijas ir įgaliojimus;

4) priima ir šalina studentus ir klausytojus;

5) įvertinęs Senato ir studentų atstovybės siūlymus, teikia Tarybai tvirtinti studijų kainą ir įmokų, tiesiogiai nesusijusių su studijų programos įgyvendinimu, dydžius;

6) atsako už Universiteto finansinę veiklą, tinkamą lėšų ir turto valdymą, naudojimą ir disponavimą jais;
7) teikia Tarybai tvirtinti ir viešai skelbia Universiteto metinę veiklos ataskaitą, metinę pajamų ir išlaidų sąmatą ir šios sąmatos įvykdymo ataskaitą;
8) supažindina Senatą ir teikia Švietimo ir mokslo ministerijai metinę Universiteto veiklos ataskaitą;
9) teikia Tarybai tvirtinti Universiteto strateginį veiklos (plėtros) planą ir Universiteto struktūros pertvarkos planus;
10) teikia Senatui tvirtinti Universiteto prorektorių, Universiteto kanclerio, fakultetų dekanų, katedrų vedėjų ir institutų direktorių kandidatūras; pasibaigus rektoriaus įgaliojimams, kartu pasibaigia prorektorių ir kanclerio įgaliojimai. Jeigu Universiteto rektorius buvo išrinktas, o prorektoriai ir kancleris patvirtinti iš Universiteto darbuotojų, pasibaigus jų įgaliojimams, jiems garantuojama teisė grįžti į anksčiau Universitete jų eitas dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigas ir jas eiti 5 metus;
11) fakultetų dekanų teikimu tvirtina fakultetų prodekanus;
12) atlieka kitas teisės aktuose ir šiame statute nustatytas funkcijas.

Rektoriumi gali būti mokslininkas, turintis pedagoginės ir vadybinės patirties. Rektorių viešo konkurso būdu renka, skiria ir atleidžia Taryba. Taryba skelbia viešą konkursą rektoriaus pareigoms eiti. Rektorius laikomas išrinktu, jeigu už jį balsuoja ne mažiau kaip 3/5 visų Tarybos narių. Su išrinktu rektoriumi jo kadencijos laikotarpiui darbo sutartį Universiteto vardu pasirašo Tarybos pirmininkas arba kitas Tarybos įgaliotas asmuo.

Rektoriaus kadencija – 5 metai. Tas pats asmuo Universiteto rektoriumi gali būti renkamas ne daugiau kaip dviem kadencijoms iš eilės ir ne anksčiau kaip po 5 metų nuo paskutinės kadencijos pabaigos, jeigu paskutinė kadencija buvo iš eilės antra.

Jeigu Tarybos posėdyje rektoriaus pateikta metinė Universiteto veiklos ataskaita arba metinė pajamų ir išlaidų sąmatos įvykdymo ataskaita Tarybos narių balsų dauguma nepatvirtinama, rektorius teisės aktų nustatyta tvarka gali būti atleistas iš pareigų.

Pagal panašų teisinį reguliavimą veikia ir kitų aukštųjų mokslo institucijų tarybos, senatai ir rektoriai.

Universitetų valdymo piramidėje katedra – žemiausia vadybinė pakopa, bet remiantis Šiaulių universiteto statutu[166], tai – pagrindinis fakulteto mokslo ir studijų padalinys. Katedros nariais laikomi visi joje pareigas einantys dėstytojai ir mokslo darbuotojai, kurių pagrindinė darbovietė yra Universitetas. Katedrai vadovauja katedros vedėjas. Jį rektoriaus teikimu iš mokslininkų arba pripažintų menininkų 5 metams renka fakulteto taryba ir tvirtina Senatas. Katedros vedėjas kiekvienais metais pateikia fakulteto tarybai katedros veiklos ataskaitą. Katedros vedėjas ne rečiau kaip 2 kartus per semestrą šaukia katedros darbuotojų susirinkimus. Susirinkimo nutarimai priimami balsų dauguma.

Senatas yra kolegialus Universiteto akademinių reikalų valdymo organas. Senato nariais gali būti Universiteto akademinės bendruomenės nariai, taip pat

[166] Žinios. 2010, Nr. 157-7982.

kitų mokslo ir studijų institucijų mokslininkai. Rektorius pagal pareigas yra Senato narys. Mokslininkai į Senatą renkami Universiteto mokslininkų konferencijoje. Konferencijoje sprendžiamojo balso teise gali dalyvauti asmenys, Universitete einantys pagrindines pareigas. Atstovavimo konferencijoje ir renkamų Senato narių kvotas Universiteto padaliniams nustato Senatas. Padaliniuose kandidatus į Senato narius siūlo padalinių dėstytojų ir mokslo darbuotojų susirinkimas. Senato nutarimai yra teisėti, kai posėdyje dalyvauja ne mažiau kaip 2/3 Senato narių. Senatas atlieka šias funkcijas: rektoriaus teikimu tvirtina ir 2/3 Senato narių balsų dauguma atšaukia prorektorius, fakultetų dekanus, katedrų vedėjus, institutų direktorius ir kitų Universiteto mokslo ir studijų padalinių vadovus; vadovaudamasis Tarybos nustatytais Universiteto darbuotojų parinkimo ir vertinimo principais, tvirtina dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikacinius reikalavimus, nustato dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarką; svarsto lėšų ir turto valdymo, naudojimo ir disponavimo jais tvarką ir teikia ją Tarybai tvirtinti; fakultetų tarybų siūlymu Senatas, atsižvelgdamas į asmens mokslinės, pedagoginės ir (ar) kitos visuomenei reikšmingos veiklos rezultatus, teikia profesoriaus ir docento pedagoginius vardus atitinkamas pareigas einantiems dėstytojams; tvirtina vidinę studijų kokybės užtikrinimo sistemą ir kontroliuoja studijų ir mokslininkų rengimo kokybę; svarsto ir tvirtina studijų, mokslinių tyrimų ir jų plėtros programas, tvirtina struktūros pakeitimus; teikia siūlymus Tarybai dėl lėšų paskirstymo Universiteto plėtojamų mokslo sričių tiriamajai, konsultacinei ir informacinei veiklai; nustato sąlygas darbuotojų kvalifikacijai kelti.

Apibendrinant galima teigti, kad siūlant moters kandidatūrą į vieną ar kitą vadybinę poziciją, pasirenkamos kandidatės esminiais bruožais yra nuolankumas, paklusnumas ir absoliutus lojalumas vadovams. Daugumos valstybinių mokslo institutų ir universitetų mokslo tarybų sudėtyje[167] bei kituose aukščiausiuose valdymo dariniuose moterų mokslininkių yra mažuma, lokaliame mokslo politikos ir strategijos valdyme jos menkai dalyvauja, yra nematomos bei menkai reprezentuojamos, skirstant institucijos išteklius ir naudą, reprezentuojant instituciją Galima numanyti, kad komercionalizuojant aukštąjį mokslą ir priimant valdymo sprendimus, moterys bus dar toliau nustumtos nuo įtakos / galios / valdžios svertų.

### *Mokslinių tyrimų institutų valdymas*

Mokslinių tyrimų institutų valdymo organus ir jų kompetenciją nustato Mokslo ir studijų įstatymas[168] bei institutų steigimo aktai, visų pirma – įstatai. Mokslinių tyrimų instituto įstatus tvirtina steigėjas. Pagal Mokslo ir studijų įstatymo[169] 29 straipsnį, valstybinio mokslinių tyrimų instituto steigėja yra Lietuvos Respublikos

[167] Valstybinių universitetų tarybų sudėtis pagal lytį (1 lentelė), Valstybinių mokslinių tyrimų institutų tarybų sudėtis pagal lytį (2 lentelė).

[168] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[169] Ten pat.

Vyriausybė, taigi, Lietuvos Respublikos Vyriausybė steigia valstybinius mokslinių tyrimų institutus ir tvirtina jų įstatus.

Mokslo ir studijų įstatymo[170] 30 straipsnyje numatyta, kad mokslinių tyrimų instituto įstatuose, be kita ko, turi būti nurodyta:

1) mokslinių tyrimų instituto organai ir jų kompetencija, skyrimo ir atleidimo tvarka;
2) darbuotojų teisės, pareigos ir atsakomybė;
3) mokslinių tyrimų instituto visuomeninės priežiūros forma;
4) kiti veiklos dalykai.

Pagal Mokslo ir studijų įstatymo[171] 24 straipsnį, valstybinio mokslinių tyrimų instituto valdymo organai yra mokslinių tyrimų instituto mokslo taryba ir mokslinių tyrimų instituto direktorius.

Mokslo ir studijų įstatymo[172] 25 straipsnyje nustatyta, kad valstybinio mokslinių tyrimų instituto mokslo taryba sudaroma 5 metams iš mokslo darbuotojų ir administracijos darbuotojų, taip pat iš kitų įstaigų, įmonių bei organizacijų, suinteresuotų instituto tikslų ir misijos įgyvendinimu, atstovų valstybinio mokslinių tyrimų instituto įstatų nustatyta tvarka.

Valstybinio mokslinių tyrimų instituto mokslo taryba atlieka šias funkcijas:

1) įstatų nustatyta tvarka tvirtina valstybinio mokslinių tyrimų instituto struktūrą ir jos pakeitimus;
2) tvirtina mokslo darbuotojų atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarką;
3) svarsto ir tvirtina mokslinę veiklą reglamentuojančius dokumentus;
4) svarsto valstybinio mokslinių tyrimų instituto direktoriaus pateiktas metines veiklos ataskaitas ir vertina, kaip valstybinis mokslinių tyrimų institutas įgyvendina savo tikslus ir uždavinius;
5) atlieka kitas įstatuose nustatytas funkcijas.

Pagal Mokslo ir studijų įstatymo[173] 26 straipsnį, valstybinio mokslinių tyrimų instituto direktorius yra valstybinio mokslinių tyrimų instituto vienasmenis valdymo organas, veikia jo vardu ir jam atstovauja. Kandidatui į valstybinio mokslinių tyrimų instituto direktoriaus pareigas nustatytas reikalavimas turėti mokslo laipsnį ir vadybinės patirties.

Valstybinio mokslinių tyrimų instituto direktorių viešo konkurso būdu skiria į pareigas ir iš jų atleidžia steigėjas (juridinio asmens dalyviai) ar jo (jų) įgaliotas asmuo. Valstybinio mokslinių tyrimų instituto direktoriaus kadencijos trukmė – 5 metai. Tas pats asmuo valstybinio mokslinių tyrimų instituto direktoriumi gali būti skiriamas ne daugiau kaip dviem kadencijoms iš eilės ir ne anksčiau kaip po 5 metų nuo paskutinės kadencijos pabaigos, jei paskutinė kadencija buvo iš eilės antra.

[170] Ten pat.

[171] Ten pat.

[172] Ten pat.

[173] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

Valstybinio mokslinių tyrimo instituto direktoriaus rinkimų viešo konkurso būdu organizavimo tvarka nustatyta Švietimo ir mokslo ministro 2009 m. gruodžio 1 d. įsakymu Nr. ISAK - 2463[174].

Pagal Valstybinio mokslinių tyrimų instituto fizinių ir technologijos mokslų centro įstatus[175] centro valdymo organai yra Centro mokslo taryba ir direktorius. Rinkimus į Mokslo tarybą skelbia ir organizuoja Centro direktorius pagal jo patvirtintą Mokslo tarybos rinkimų reglamentą; informacija paskelbiama Centro ir Lietuvos mokslo tarybos tinklalapiuose ne vėliau kaip prieš 2 mėnesius iki rinkimų dienos; kandidatuoti į Mokslo tarybos narius gali Centro mokslo ir administracijos darbuotojai, Centro tikslų įgyvendinimu suinteresuotų kitų įstaigų, įmonių ir organizacijų atstovai; kandidatus kelia Centro mokslo ir administracijos darbuotojai ir Centro tikslų įgyvendinimu suinteresuoti juridiniai asmenys. Mokslo tarybos narius renka Centro mokslo darbuotojai slaptu balsavimu, į balsavimo biuletenius įtraukiami visi iškelti kandidatai.

Būtina pažymėti, kad nustatyta aukštųjų mokyklų tarybų, senatų sudarymo tvarka formaliai sudaro lygias galimybes moterims ir vyrams būti išrinktiems ar paskirtiems šių aukštųjų mokyklų bei mokslo institutų kolegialių valdymo organų nariais, taip pat užimti rektoriaus ar direktoriaus pareigas. Faktinė Lietuvos aukštųjų mokyklų tarybų sudėtis[176] rodo, kad sudarant aukštųjų mokyklų tarybas lyčių lygybės, moterų ir vyrų lygių galimybių principams įgyvendinti dėmesio stokojama.

### *Valdžios sudaromos patariamosios ir koordinuojamosios institucijos*

Mokslo ir studijų institucijų veiklai įtaką daro valdžios sudaromų patariamųjų ir koordinuojamųjų institucijų siūlymai, o kai kuriais atvejais ir sprendimai mokslo ir studijų politikos formavimo bei įgyvendinimo klausimais. Šių institucijų funkcijos yra patariamosios bei koordinuojamosios, todėl yra svarbios priimant sprendimus ir juos įgyvendinant. Svarbu, kad formuojant patariamąsias bei koordinuojamąsias institucijas būtų laikomasi moterų ir vyrų lygių galimybių principo ir lyčių balanso nes tik tinkamai suformuota institucija yra kompetentinga teikti šiais principais paremtus siūlymus.

### *Lietuvos mokslo taryba*

Lietuvos mokslo tarybą steigia Lietuvos Respublikos Seimas. Lietuvos mokslo taryba pagal kompetenciją pataria Seimui ir Vyriausybei mokslo ir mokslininkų rengimo klausimais, taip pat dalyvauja įgyvendinant mokslinių tyrimų, eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros ir kitas programas, programinį

[174] Žinios. 2009, Nr. 145-6471.

[175] *Valstybinio mokslinių tyrimų instituto fizinių ir technologijos mokslų centro įstatai.* Prieiga: http://www.ftmc.lt/ftmc_files/centro_istatai.pdf

[176] Lietuvos aukštųjų mokyklų tarybų sudėtis (1 lentelė)

konkursinį mokslinių tyrimų, eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros darbų finansavimą ir organizuoja Lietuvoje vykdomos mokslinės veiklos vertinimą.

Lietuvos mokslo taryba[177] (LMT) sudaroma tokia tvarka: švietimo ir mokslo ministras, konsultuodamasis su mokslininkams atstovaujančiomis organizacijomis, parenka Tarybos pirmininko, Tarybos mokslinio sekretoriaus ir Tarybos pirmininko pavaduotojų – komitetų pirmininkų kandidatūras. Švietimo ir mokslo ministro teikimu Ministras Pirmininkas sudaro dvi mokslininkų atrankos grupes: vieną – Humanitarinių ir socialinių mokslų komiteto nariams pasiūlyti, kitą – Gamtos ir technikos mokslų komiteto nariams pasiūlyti. Kiekvieną atrankos grupę sudaro trys nariai bei švietimo ir mokslo ministro pasiūlytas kandidatas į atitinkamo komiteto pirmininkus. Jis gali vadovauti atrankos grupei. Atrankos grupės spaudoje paskelbia kvietimą siūlyti kandidatus į Humanitarinių ir socialinių mokslų komiteto ir Gamtos ir technikos mokslų komiteto (toliau – komitetai) narius. Siūlyti kandidatus į komitetų narius per atrankos grupių nustatytą terminą gali valstybės, mokslo ir studijų institucijos, mokslininkų organizacijos ir mokslininkai (jie gali kelti ir savo kandidatūras). Į komitetų narius siūlomi nepriekaištingos reputacijos, aktyviai mokslinį darbą dirbantys mokslininkai, turintys mokslo organizavimo, tarptautinio mokslinio bendradarbiavimo, ekspertinio darbo patirties Lietuvos ir Europos Sąjungos mokslo, technologijų ir ūkio plėtros klausimais. Atrankos grupės, įvertinusios gautus siūlymus, atrenka po 20 mokslininkų, iš kurių švietimo ir mokslo ministras, konsultuodamasis su asmenimis, siūlomais skirti valdybos nariais, atrenka kandidatus į kiekvieno komiteto narius. Kiti atrankos grupių pasiūlyti asmenys siūlomi skirti komitetų nariais, jeigu nepaskiriami švietimo ir mokslo ministro atrinkti kandidatai arba jeigu paskirtųjų narių kadencija nutrūko nepasibaigus nustatytam terminui.

Lietuvos mokslo taryba steigia savo padalinį – Mokslo fondą, kuris įgyvendina Tarybos sprendimus dėl mokslo programų ir mokslinių tyrimų projektų programinio konkursinio finansavimo ir atlieka Tarybos administracinį, organizacinį ir informacinį darbą. Mokslo fondui vadovauja direktorius.

Nuo Lietuvos mokslo tarybos įsikūrimo pradžios (1991 m.) Tarybos pirmininkais buvo renkami tik vyrai. Lietuvos Respublikos Seimo[178] patvirtintos Lietuvos mokslo tarybos valdybą sudaro 9 nariai, iš jų 4 moterys ir 5 vyrai. Tarybos Humanitarinių ir socialinių mokslų komiteto nariais paskirtos 3 moterys ir 7 vyrai. Tarybos Gamtos ir technikos mokslų komiteto nariais paskirti 10 vyrų. LMT Mokslo fondui vadovauja moteris.

### *Aukštojo mokslo taryba*

Aukštojo mokslo taryba turi kompetenciją patarti Švietimo ir mokslo ministerijai strateginiais aukštojo mokslo plėtros klausimais. Aukštojo mokslo taryba sudaroma ir veikia pagal Vyriausybės 2009 m. liepos 22 d. nutarimu Nr. 771[179] patvirtintus

[177] Žinios. 2009, Nr. 153-6902.

[178] Žinios. 2008, Nr. 59-2205; 2010, Nr. 153-7801.

[179] Žinios. 2009, Nr. 90-3842.

Aukštojo mokslo tarybos nuostatus. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2009 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. ISAK-1954 Dėl Aukštojo mokslo tarybos sudėties patvirtinimo[180] yra patvirtinta Aukštojo mokslo tarybos (toliau – ir Taryba) sudėtis.

Pagal Aukštojo mokslo tarybos nuostatų[181] 4 punktą, Tarybos funkcijos, be kita ko, yra:

1) analizuoti, vertinti ir teikti pasiūlymus ir išvadas Švietimo ir mokslo ministerijai strateginiais aukštojo mokslo plėtros ir kokybės gerinimo klausimais;

2) vertinti ir atrinkti kandidatus į švietimo ir mokslo ministro skiriamus aukštųjų mokyklų tarybų narius, teikti atrinktų kandidatų sąrašą švietimo ir mokslo ministrui;

3) tvirtinti kandidatų į aukštųjų mokyklų tarybas atrankos reglamentą.

Pagal Aukštojo mokslo tarybos nuostatų 8 punktą, Taryba sudaroma iš 15 narių. Tarybos nario kadencija – 4 metai. Tas pats asmuo gali būti Tarybos narys ne daugiau kaip dvi kadencijas iš eilės.

Tarybos pirmininką ir jo pavaduotoją skiria švietimo ir mokslo ministras, vadovaudamasis Tarybos nariams nustatytais reikalavimais. Kiti Tarybos nariai atrenkami taip:

1) Švietimo ir mokslo ministerija viešai skelbia kandidatų į Tarybos narius konkursą. Kandidatus į Tarybos narius gali siūlyti asociacijos, įstaigos, įmonės, fiziniai asmenys, pateikdami išsamų siūlomo kandidato gyvenimo aprašymą, arba gali siūlytis patys fiziniai asmenys, pateikdami savo gyvenimo aprašymą.

2) veikianti Taryba kartu su švietimo ir mokslo ministru sudaro Tarybos narių atrankos komisiją (toliau – Komisija) iš 5 narių. Į Komisiją iš švietimo, mokslo, kultūros, verslo arba viešojo sektoriaus atstovų 2 narius siūlo švietimo ir mokslo ministras ir 3 narius – veikianti Taryba. Komisijos sudėtį tvirtina švietimo ir mokslo ministras ir skelbiama Švietimo ir mokslo ministerijos tinklalapyje.

3) Komisija peržiūri kandidatų gyvenimo aprašymus, prireikus kviečia kandidatus pokalbio ir pagal Tarybos nariams nustatytus reikalavimus sudaro kompetentingiausių kandidatų į Tarybos narius sąrašą, siekdama, kad būtų atstovaujama tiek akademinei bendruomenei, tiek socialiniams partneriams. Komisija kandidatus patvirtina slaptu balsavimu paprastąja balsų dauguma, posėdyje dalyvaujant ne mažiau kaip 2/3 jos narių, ir pateikia švietimo ir mokslo ministrui kandidatų į Tarybos narius sąrašą, kuriame nurodytų kandidatų turi būti daugiau nei būtina patvirtinti Tarybos narių.

Tarybos sudėtį tvirtina švietimo ir mokslo ministras. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2009 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. ISAK-1954 Dėl Aukštojo mokslo tarybos sudėties patvirtinimo[182], Lietuvos aukštojo mokslo tarybą sudaro 15 narių, iš jų – tik 4 moterys.

[180] Žinios. 2009, Nr. 119-5125.

[181] Ten pat.

[182] Žinios. 2009, Nr. 119-5125.

Nacionalinei pažangos premijai[183] nominuotus darbus vertina Nacionalinės pažangos premijos (NPP) komitetas, kurį sudaro 14 narių: 8 mokslo, 4 verslo ir 2 kultūros atstovai. NPP komiteto nariais tapo kandidatai, atrinkti iš mokslo institucijų, verslo, kultūros asociacijų ir visuomeninių organizacijų deleguotų atstovų. NPP komitetą sudaro trys skyriai: Mokslo pažangos (komiteto nariai tik vyrai), Partnerystės pažangos (iš 4 komiteto narių 1 – moteris) ir Kultūros pažangos (iš 2 komiteto narių 1 – moteris). Per 4 premijos teikimo metus apdovanota vienintelė moteris[184].

## 4.2. SOCIALINIS ASPEKTAS IR GEROJI PRAKTIKA

Daugelis Europos Sąjungos valstybių narių moterų ir vyrų lygių galimybių nuostatas įtvirtino nacionaliniuose teisės aktuose, o aukštąjį mokslą ir studijas reguliuojančiuose aktuose nustatė specialiąsias priemones moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimui.

V. Šidlauskienė, A. Kovierienė, D. Šaparnienė[185] pažymi, kad nors formaliai moterų ir vyrų lygybė aukštojo mokslo sistemoje yra užtikrinta, tačiau vadovaujamosiose pareigybėse ir priimant sprendimus dominuoja vyrai, todėl tikslinga aukštojo mokslo sistemoje studijų ir mokslo kokybę vertinti atliekant žmogiškųjų išteklių valdymo tendencijų analizę, atsižvelgiant į lyties aspektą bei esamas problemas. Mokslo institutų (inžinerinio ir technologinio profilio) ir aukštojo mokslo institucijų darbuotojams, ypač aukščiausiajam ir vidutiniajam personalui, trūksta žinių moterų ir vyrų lygių galimybių bei lyčių aspekto integravimo klausimais, moterų pedagoginio darbo krūvis viršija vyrų krūvį, moterys daugiau laiko praleidžia įvairių darbo grupių, komitetų posėdžiuose, susirinkimuose organizacijos ir vietinės bendruomenės lygmeniu, kuomet mokslo institucijų vadovai dažniausiai reprezentuoja instituciją nacionaliniu ir tarptautiniu lygmenimis, moterys mažiau matomos, nes parengia vidinės tvarkos dokumentus, kuriuos dažniausiai vyrai vadovai pristato svarstyti posėdžiuose. Tokiu būdu daug laiko ir kruopštumo reikalaujantis moterų darbas tiesiog nusavinamas, moterys tarnybinius pavedimus vykdo savaitgaliais arba po darbo, didžiąją atostogų dalį mokslininkės skiria moksliniam darbui.

Viena iš penkių svarbiausių priežasčių, darančių didžiausią neigiamą įtaką ir neskatinančių moterų dalyvauti mokslinėje veikloje, yra autoritetingų moterų mokslininkių bei paramos iš labiau patyrusių vyresnių kolegių stoka[186].

Tyrimai rodo, kad nėra beveik jokios ar yra nedidelė koreliacija tarp moterų

[183] *Nacionalinė pažangos premija.* Priega: http://www.npp.lt/index.php/pageid/81

[184] Žiūr.: 6 lentelę.

[185] Šidlauskienė, V., Kovierienė, A., Šaparnienė, D. (2010). „Otherness" of Women Engineers' in Organizational Cultures Constructed by Men. In Godfroy-Genin A.-S. (Eds.), *Women in Engineering and Technology Research*. Berln, Munster, Wien, Zürich, London: LIT Verlag. P. 227-246.

[186] *Tyrimas Catalyst (2002). Women in Leadership: A European Business Imperative.* Prieiga: www.catalystwomen.org

organizacijų ir tinklų, vienijančių moteris mokslininkes ir moterų aktyvesnio dalyvavimo moksle. Viena iš priežasčių yra ta, kad sunku tokią koreliaciją nustatyti ir analizuoti statistinius duomenis, susijusius su tokių organizacijų veikla ir jos efektyvumu. Norint šiuos empirinius duomenims pripažinti reikšmingais, reikia sukurti naujas jų vertinimo metodikas.

Apibendrinant moterų ir vyrų lygybės legitimumo teorines įžvalgas ir kai kuriuos negausius teisės norminių aktų realizavimo praktikos fragmentus, darytina išvada, kad viena iš priežasčių, kodėl sunku identifikuoti lyčių nelygybę, yra ta, kad heteronormatyvioje visuomenėje, kurios valdyme bei teisėkūroje dominuoja vyrai (ar net moterys, nelaikančios lyčių lygybės vertybe), vyrų darbo patirtis vertinama kaip svarbi ir laikoma norma, o moterų traktuojama kaip nereikšminga „kita“ patirtis. Todėl ypač sunku identifikuoti problemas, nes jos nepateikiamos kaip lyčių lygybės aspekto dalis. Iš dalies problemų kyla todėl, kad moterys nėra visuomenės mažuma ir moterų diskriminacija paveikia visus gyventojus (todėl diskriminacija dažnai gali būti nematoma ir priimama kaip norma). Lietuvoje, vykdant aukštojo mokslo ir mokslo institutų reformą (ypač institucijos socialinės atsakomybės ir kokybės lygmenyje), modernizuojant žmogiškųjų išteklių, institucijų visuotinės kokybės ir organizacijos vertinimo, akreditacijos bei pripažinimo valdymą, moterų ir vyrų lygybė siektina per teisinių instrumentų tobulinimą. Rekomenduotina teisės aktuose, reguliuojančiuose mokslą ir studijas, studijų, mokslo ir inovacijų bei šioms sritims skiriamo finansavimo valdymą sieti su lyčių lygybės įgyvendinimu mokslo ir studijų institucijose.

Lietuvoje taip pat reikėtų institucionalizuoti padalinį, atsakingą ir vykdantį moterų ir vyrų lygybės įgyvendinimą moksle Lietuvoje ir ES.

## 4.3. SIŪLYMAI

1. Rekomenduoti Mokslo ir studijų įstatyme[187] bei aukštųjų mokyklų statutuose nustatyti, kad siūlant kandidatus į mokslo ir studijų institucijos tarybos narius, turi būti laikomasi lyčių pusiausvyros –kandidatų į tarybą vyrų ir moterų (vienos lyties asmenų) santykis turi sudaryti bent 1/3 arba 2/5 arba ne mažiau kaip 40 arba ne daugiau kaip 60 procentų viso kandidatų skaičiaus.

2. Kandidatais į mokslo ir studijų institucijos renkamas pareigas siūlyti vyrą ir moterį, atitinkančius pareigoms nustatytus kvalifikacinius reikalavimus.

3. Universitetų pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo nuostatuose nustatyti, kad universiteto priėmimo ir / ar atestavimo komisijoje vyrų ir moterų (vienos lyties asmenų) santykis sudarytų bent 1/3 arba 2/5 arba ne mažiau kaip 40 arba ne daugiau kaip 60 procentų viso narių skaičiaus.

[187] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

# V. MOKSLO VEIKLOS IR ŠEIMOS PAREIGŲ DERINIMAS

## 5.1. TEISINIO REGULIAVIMO ANALIZĖ

Apibūdinant darbo ir šeimos pareigų derinimui reikšmingą teisinį reguliavimą, visų pirma, aptartinos Darbo kodekso[188] normos. Darbo kodekso[189] 2 straipsnyje nustatyti darbo santykių teisinio reguliavimo principai. Apie darbo teisės subjektų lygybės ir kai kuriuos kitus principus reguliuojant darbo teisinius santykius buvo minėta II skyriuje. Vertinant darbo ir šeimos pareigų derinimo teisinį reguliavimą, atkreiptinas dėmesys į 2011 m. balandžio 28 d. įsigaliojusį Darbo kodekso[190] 2 straipsnio pakeitimo įstatymą[191], kuriame nustatytas naujas darbo teisės subjektų lygybės principo kriterijus – reguliuojant darbo teisinius santykius turi būti taikomas darbo teisės subjektų lygybės principas nepaisant jų ketinimo turėti vaiką (vaikų).

Būtina pažymėti, kad bendrieji darbo santykius reguliuojantys įstatymai, visų pirma Darbo kodeksas[192], bei kiti įstatymai, nustato bendrąsias darbuotojų darbo ir su darbo teisių įgyvendinimu susijusias teises, pareigas ir atsakomybę. Tam tikras sritis reguliuojantys įstatymai, pavyzdžiui Mokslo ir studijų įstatymas[193], nustato specialiąsias mokslo ir studijų darbuotojų priėmimo į darbą, kvalifikacinių reikalavimų ir kitas taisykles. Įstatymuose taip pat nustatytos taisyklės, reguliuojančios darbo ir poilsio laiką, darbo apmokėjimą bei kitas darbo sąlygas. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas[194] draudžia bet kokią – tiek tiesioginę, tiek netiesioginę – diskriminaciją dėl lyties, ypač kai tai susiję su santuokine ar šeimynine padėtimi, taip pat ir priimant į darbą.

Darbo kodekso[195] 188 straipsnyje nustatytas darbo apmokėjimo organizavimas. Šio straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad taikant darbų klasifikacijos sistemą darbo užmokesčiui nustatyti, tie patys kriterijai turi būti taikomi ir vyrams, ir moterims, ir ši sistema turi būti parengta taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas[196] nustato darbdavio pareigą už tą patį ar vienodos vertės darbą moterims ir vyrams mokėti vienodą atlyginimą.

[188] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

[189] Ten pat.

[190] Ten pat.

[191] Žinios. 2011, Nr. 49-2370.

[192] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

[193] Žinios. 2009, Nr. 54-2140.

[194] Žinios. 1998, Nr. 112-3100.

[195] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

[196] Žinios. 1998, Nr. 112-3100.

Valstybinių mokslo ir studijų institucijų, kurių teisinė forma yra biudžetinė įstaiga, mokslo darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 4 d. nutarimu Nr.337[197] patvirtintas Mokslo ir studijų institucijų vadovų, jų pavaduotojų, akademinių padalinių vadovų, jų pavaduotojų, mokslinių sekretorių, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo sąlygų aprašas. Pagal šiuo metu mokslo ir studijų institucijų teisinį statusą reglamentuojančius teisės aktus, daugelio valstybinių universitetų teisinė forma yra valstybės viešoji įstaiga. Toks teisinis statusas riboja valstybės dalyvavimą ir sudaro teisines prielaidas institucijoms darbo apmokėjimą reguliuoti lanksčiau ir objektyviau, nustatyti teisingesnį darbo užmokestį pagal daugiau kriterijų. Tačiau svarbu, kad darbo apmokėjimą reguliuojantys aktai, ypač vidaus institucijų aktai ir individualaus taikymo aktai, būtų priimti nepažeidžiant lygių teisių principo.

Pažymėtina, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio dydžių skirtumus *de facto* nulemia užimamos pareigos. Susiklosčiusi faktinė padėtis rodo, kad vyrai užima aukštesnes (ir geriau apmokamas) pareigas (plačiau – IV skyriuje). Kita priežastis – profesinė ir sektorinė darbo rinkos segregacija pagal lytį – moterų daugiausia profesijose ir sektoriuose, kuriuose mažiausi atlyginimai.

Kaip specialią darbuotojų teisių grupę, reikėtų paminėti teises, susijusias su motinyste, tėvyste ir vaikų priežiūra. Dažnai šios teisės įvardijamos kaip socialinės garantijos. Jos yra labai svarbios derinant darbo ir šeimos pareigas. Šeimos pareigų samprata yra labai plati, todėl darbo ir šeimos pareigų derinimo problemos gali būti įvairios. Dažniausiai šeimos pareigų samprata siejama su vaikų priežiūra ir auginimu. Platesniąja prasme ji apima ir kitų šeimos narių priežiūrą. Be to, darbuotojai, kurie vieni augina vaikus, susiduria su papildomais sunkumais derindami darbą ir šeimos pareigas, todėl nustatytos specialios normos darbuotojams-tėvams (motinai ar tėvui), kurie vieni augina vaikus.

Darbo kodekso[198] 179, 179[1], 180 straipsniuose nustatytos darbuotojų teisės į nėštumo ir gimdymo, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogas. Nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims, darbuotojui, auginančiam vaiką iki 3 metų, darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki 18 metų Darbo kodekso[199] 146, 150, 154, 155, 161, 162 straipsniuose nustatytos darbo ir poilsio laiko garantijos.

Darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų ir darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų Darbo kodekso[200] 166 ir 169 straipsniuose nustatytos papildomos kasmetinių atostogų suteikimo garantijos – teisė į minimalias 35 dienų atostogas, teisė pasirinkti atostogų laiką.

[197] Žinios. 2007, Nr. 42-1582.

[198] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

[199] Ten pat.

[200] Ten pat.

Darbo kodekso[201] 214 straipsnyje nustatytos papildomos lengvatos asmenis, auginantiems vaikus:

1) darbuotojai, kurie augina neįgalų vaiką iki 18 metų, turi teisę į vieną papildomą laisvą dieną per mėnesį arba dvi valandas per savaitę;

2) darbuotojai, kurie augina du vaikus iki 12 metų, turi teisę į vieną papildomą laisvą dieną per mėnesį arba dvi valandas per savaitę;

3) darbuotojai, kurie augina tris ir daugiau vaikų iki 12 metų, turi teisę į dvi papildomas laisvas dienas per mėnesį arba keturias valandas per savaitę.

2011 m. birželio 1 d. įsigaliojo Darbo kodekso[202] 101, 146 ir 214 straipsnių pakeitimo įstatymas[203], kuriuo buvo pakeistas Darbo kodekso[204] 214 straipsnis. Buvo nustatyta, kad darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonių darbo valandų pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.

2012 metais DK 214 straipsnio 2 dalis buvo papildyta[205]. Remiantis šiuo pakeitimu, teisės į nurodytas papildomo laisvo laiko lengvatas neturintiems darbuotojams, auginantiems bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki 12 metų, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną.

Už Darbo kodekso[206] 214 straipsnyje numatytą papildomą laisvą laiką darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis.

Taikant Darbo kodekse[207] nustatytas garantijas (pavyzdžiui, pirmumo teisę būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, įgyvendinant teisę į papildomas atostogas ar kitas garantijas, samprata „vienas augina“ aiškinama remiantis Darbo kodekso[208] bei Civilinio kodekso[209] normomis ir yra taikytina: 1) vienam iš vaiko tėvų, kai santuoka nutraukta ir vaiko priežiūra teismo sprendimu skirta vienam iš tėvų; 2) našliui (našlei); 3) vienišai motinai; 4) vienas iš vaiko tėvų atlieka laisvės atėmimo bausmę; 5) kai vienam iš tėvų atimtos (apribotos) tėvystės (motinystės) teisės; 6) įtėviui, globėjui (rūpintojui); 7) kitais Civilinio kodekso[210] numatytais atvejais (pavyzdžiui, kai sutuoktinis paskelbtas nežinia kur esančiu). Pažymėtina, kad nustatant, ar asmuo vienas augina vaiką, neturi reikšmės, ar jis vienas išlaiko vaiką, ar kitas iš vaiko tėvų taip pat vykdo pareigą materialiai išlaikyti nepilnametį vaiką[211].

[201] Ten pat.

[202] Ten pat.

[203] Žinios. 2011, Nr. 52-2507.

[204] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

[205] Žinios. 2012, Nr. 48-2331.

[206] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

[207] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

[208] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

[209] Žinios. 2000, Nr. 74-2262.

[210] Ten pat.

[211] I.Nekrošius, G.Bužinskas, T.Davulis ...[et al.]. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Antras tomas. 2004. ISBN 9955-616-00-8. 188 p.

Darbuotojais, kurie prižiūri kitus šeimos narius yra laikomi darbuotojai, kurie faktiškai vieni prižiūri (slaugo, rūpinasi saugumu, gyvenimu) kitą savo šeimos narį (narius), kuris: 1) neteko 75-100 procentų darbingumo (iki 2005 m. liepos 1 d. – pirmos grupės invalidas) ar neteko 60-70 procentų darbingumo (iki 2005 m. liepos 1 d. – antros grupės invalidas); 2) turi sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygį; 3) turi 55 procentų ir mažesnį darbingumo lygį; 4) yra sukakę senatvės pensijos amžių ir jam nustatytas specialiųjų poreikių lygis.

Priežiūros faktui patvirtinti pakanka, kad darbuotojas pateiktų dokumentus, patvirtinančius jo šeimos nario tą pačią gyvenamąją vietą. Darbuotojo šeimos nariais yra laikomi jo tėvai, įtėviai, sutuoktinis, vaikai, įvaikiai, broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai ir kiti giminaičiai.

Būtina pažymėti, kad šiandieninėje darbo rinkoje formuojasi naujos darbo ir šeimos pareigų derinimo nuostatos. Darbuotojai, norėdami konkuruoti darbo rinkoje, linkę naudotis ne papildomomis socialinėmis garantijomis, o siekia derinti darbą ir šeimos pareigas naudodamiesi lankstaus darbo organizavimo galimybėmis, informacinių technologijų priemonėmis. Tokiu būdu mažėja specialiųjų garantijų poreikis, darbuotojas turi galimybes organizuoti darbą taip, kad galėtų dalyvauti profesinėje veikloje ir dėl to nenukentėtų šeimos poreikiai. Todėl svarbu, kad darbo rinkoje dinamiškai kintantys poreikiai ir dėl to galimi asmenų poreikių pokyčiai būtų apsaugoti socialinės apsaugos sistemos priemonėmis.

Kalbant apie socialinės apsaugos priemonių poreikį ir jų balansą, galima būtų priminti daug diskusijų sukėlusiais Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo[212] nuostatas, pagal kurias buvo nustatyta teisė į dvejų metų trukmės apmokamas vaiko priežiūros atostogas. Viena vertus, tokia apmokamų atostogų trukmė buvo laikoma kaip svarbi ir reikalinga priemonė sudaranti sąlygas auginti ir prižiūrėti vaikus, kita vertus, ji buvo kritikuojama dėl to, kad grįžti į darbo rinką, net ir esant įstatymo nustatytai teisei grįžti į tas pačias pareigas (darbą), yra sunku dėl profesinių žinių ir įgūdžių sumažėjimo. Čia reikėtų priminti, kad pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo[213] 5 straipsnio 3 dalies nuostatas, nuo 2011 m. liepos 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpa gali būti mokama kol vaikui sueis vieni arba dveji metai, taigi apmokamų vaiko priežiūros atostogų trukmė gali būti pasirinkta atsižvelgiant į darbuotojo poreikius. Pasirinkus vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sukaks vieneri metai – mokama 100 procentų kompensuojamojo užmokesčio dydžio motinystės (tėvystės) pašalpa, o pasirinkus vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sukaks dveji metai – pirmaisiais vaiko gyvenimo metais mokama 70 procentų, o antraisiais – 40 procentų kompensuojamojo užmokesčio dydžio pašalpa. Be to, teisė į pašalpą išlieka ir dirbančiam asmeniui (gavusiam draudžiamųjų pajamų), tačiau turint draudžiamųjų pajamų pirmaisiais vaiko priežiūros atostogų metais (iki vaikui sukaks vieneri metai) mokamas pašalpos ir atitinkamą mėnesį turėtų draudžiamųjų pajamų skirtumas.

[212] Žinios. 2000, Nr. 111-3574.

[213] Ten pat.

Akademinėje bendruomenėje keliama dėstytojų ir mokslo darbuotojų dalyvavimo konkurse bei mokslinės karjeros problema, kai dėstytojai ar mokslo darbuotojai, ypač moterys, negali dalyvauti konkurse ar įvykdyti mokslo darbuotojui nustatytų kvalifikacinių reikalavimų dėl svarbių, su vaiko gimimu ir priežiūra susijusių ar kitų, priežasčių. Šių problemų teisinio reguliavimo ir gerosios praktikos pavyzdžiu laikytinos Vilniaus universitete galiojančios taisyklės.

Vilniaus universiteto Senato komisijos 2010 m. vasario 23 d. posėdžio nutarimu Nr. SK-2010-5-34[214] patvirtintų Vilniaus universiteto pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinųjų nuostatų 1.11 punkte nustatyta, kad „dėstytojo ar mokslo darbuotojo viešas konkursas jo einamoms pareigoms atidedamas dėl laikinojo nedarbingumo (išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato kitaip), taip pat moterims, išėjusioms nėštumo ir gimdymo atostogų, bei motinoms (įmotėms), tėvams (įtėviams), faktiškai auginantiems vaiką, arba vaiko globėjui(-ams), auginančiam(-iems) vaiką iki trejų metų.

Nėštumo ir gimdymo atostogų bei vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, atostogų trukmė dėstytojo ar mokslo darbuotojo pageidavimu gali būti neįskaičiuota į Nuostatuose nustatytą laiką, per kurį turi būti įvykdyti minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai. Kadencija eiti pareigas gali būti pratęsta laikotarpiui, kurį darbuotojas praleido nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogose.“

Pagal Šiaulių universiteto senato patvirtintus Mokslo darbuotojų ir dėstytojų atestavimo ir konkursų pareigoms eiti laikinuosius nuostatus[215], kai mokslo darbuotoja(-as), ar dėstytoja(-as), kurios(-o) pareigoms reikia skelbti konkursą, yra išėję vaiko priežiūros atostogų, o moterys gimdymo atostogų, konkurso skelbimas gali būti atidėtas iki atostogų pabaigos. Kai mokslo darbuotojas ar dėstytojas išvyksta į ilgalaikę stažuotę ar komandiruotę, konkurso skelbimas atidedamas iki stažuotės ar komandiruotės pabaigos.

Pokyčiai darbo rinkoje ir būtinybė derintis prie naujų darbo sąlygų skatina ieškoti lanksčių darbo formų. „Europos Sąjungoje neseniai išpopuliarėjo *flexicurity* koncepcija, kuri, apimdama du elementus – *lankstumą ir apsaugą* – iš esmės reiškia lankstaus užimtumo ir saugumo idėją. Visgi Europos Sąjungos lygiu terminas *flexicurity* vartojamas daugiau kalbant apie darbo rinkos politiką <...>. Liberalizacija ir lankstaus užimtumo bei saugumo idėjos yra ne prieštaraujančios, o daugiau dubliuojančios viena kitą. Visų pirma dėl to, kad *flexicurity* apima ne tik darbo, bet ir socialinės apsaugos teisę. Taip pat darbo teisės liberalizavimo poreikis dažnai argumentuojamas panašiais argumentais kaip ir poreikis skatinti *flexicurity* plėtojimą.“[216]

[214] Vilniaus universiteto administracijos ir Senato leidinys. Informacinis biuletenis 2010 03 19 Nr.4 (428).

[215] Šiaulių universiteto Senato 2010 m. balandžio 7 d. posėdžio protokolas Nr. 7; 2010 m. lapkričio 17 d. posėdžio protokolas Nr. 12; 2011 m. vasario 23 d. posėdžio protokolas Nr. 15.

[216] Arkadiusz Sobczyk. Lankstumas: rinkos poreikiai ir darbo teisės doktrina. Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-1 d. straipsnių rinkinys. 86 p. ISBN 978-9955-488-50-7

Europoje *flexicurity* principas suprantamas kaip integruota strategija, skirta lankstumui ir užimtumui darbo rinkoje didinti. Kaip apibrėžiama *Europos Komisijos komunikate siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų*[217], lankstumo garantijos susijusios su sėkmingu perėjimu iš vieno gyvenimo etapo į kitą (iš mokyklos į darbą, iš vieno darbo į kitą, iš nedarbo laikotarpio į darbą ir iš darbo į pensiją).

„Europoje vieningai sutariama, kad *flexicurity* koncepcija neišvengiamai apima keturis pagrindinius komponentus:

1) lanksčias ir patikimas darbo sutarčių sąlygas, užtikrinamas modernia darbo teisę, kolektyvinėmis sutartimis ir šiuolaikines rinkos sąlygas atitinkančiu darbo organizavimu;
2) mokymąsi visą gyvenimą, užtikrinantį darbuotojams galimybes prisitaikyti prie nuolat kintančios darbo rinkos;
3) veiksmingą aktyvią darbo rinkos politiką, užtikrinančią prisitaikymą prie darbo rinkos pokyčių ir trumpesnį nedarbo laikotarpį;
4) rinkos poreikius atitinkančias socialinės apsaugos sistemas (tarp jų – nedarbo išmokos, pensijos, sveikatos apsauga), užtikrinančias tinkamą finansinę paramą ir skatinančias užimtumą bei mobilumą darbo rinkoje.“[218]

Reikia pažymėti, kad *flexicurity* koncepcija įvardinta neseniai, tačiau *flexicurity* principu paremtos nuostatos buvo įtvirtintos tiek Lietuvos, tiek kitų šalių teisėje jau iki šios koncepcijos formalizavimo. Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintos nuostatos, kurios sudaro prielaidas taikyti lanksčias darbo organizavimo formas, pavyzdžiui, sudaryti nuotolinio darbo, laikinąsias (nuo 2011 m. gruodžio 1 d. – trumpalaikes) darbo sutartis[219].

Šiaulių universiteto vidaus darbo tvarkos taisyklėse[220] numatyta, kad šalių susitarimu gali būti nustatytas atskiras darbuotojo darbo grafikas, kuriame nurodyta individuali darbo laiko pradžia, pabaiga ir kasdieninė darbo laiko trukmė. Rektoriaus leidimu padalinių vadovams suteikiama teisė atskiriems darbuotojams nustatyti lankstų darbo grafiką – individualus darbo grafikas gali būti nustatytas darbuotojui, auginančiam vaiką(-us) iki 10 metų, slaugančiam sergantį šeimos narį, kuriam pagal medicinos įstaigos išvadą reikalinga nustatyto pobūdžio priežiūra, besimokančiam aukštesniojoje ar aukštojoje mokykloje. Tačiau praktikoje taikant darbo įstatymų nuostatas individualiam asmeniui, dažnai susiduriama su įsigalėjusia praktika, kai darbo ar kolektyvinėje sutartyje vengiama ar net baiminamasi įtvirtinti lankstesnes

[217] Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui: Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų, 2007 m. birželio 27 d. KOM (2007) 359 galutinis.

[218] Boguslavas Gruževskis, Inga Blažienė, Julija Moskvina. *Flexicurity* Lietuvoje: teorinis modelis ar reali siekiamybė? Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-1 d. straipsnių rinkinys. 124 p. ISBN 978-9955-488-50-7

[219] Žinios. 2011, Nr. 69-3288.

[220] *Šiaulių universiteto vidaus darbo tvarkos taisyklės*. Prieiga: http://www.su.lt/apie-siauliu-universitet-/su-dokumentai/267-iauli-universiteto-vidaus-darbo-tvarkos-taisykles

darbo sąlygas nustatančias taisykles motyvuojant tuo, kad to nenumato įstatymai. Tokia situacija formuojasi dėl žinių stygiaus, o kartais, ir dėl atsainaus požiūrio į darbuotojo prašymą.

## 5.2. SOCIALINIS ASPEKTAS IR GEROJI PRAKTIKA

Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL projekto *Šeimos planeta – šeimai palanki organizacija* (Nr. EQ/2004/1130-24)[221] tyrimo Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos Šiaulių universitete atskleidė:

***1. Tradicinio darbo diskurso dominavimą universitete***

„Apskritai, norėtųsi, kad darbuotoją pripažintų ne tik kaip darbuotoją, bet ir kaip turintį šeimą, dabar šeima turėtų būti laisvu nuo darbo metu, bet kad jo nedaug lieka“ – ši vienos dėstytojos frazė, kaip ir kitų nemažos dalies duomenų prasmė, rodo, kad universiteto veiklos ir santykių prioritetas yra „gamyklinis“, t. y. labiau orientuotas į rezultatą, produkciją, vartotojiškumą ir mažiau – į integralios bendruomenės kūrimą. Bendruomenė dažnai suprantama kaip žmonių susigrupavimas vienoje darbovietėje, geriausiu atveju – kaip bendrų tikslų siekimas drauge. Tačiau retai bendruomenė reprezentuojama kaip tam tikra solidari žmonių bendravimo forma, kur socialinės įtampos laukai vaidina konstruojantį vaidmenį, derinant skirtingus vaidmenis organizacijoje bei siekiant vaidmenų lygiavertiškumo. Tyrimo duomenys rodo, kad šeimos ir darbo vaidmenų derinimas yra aktualizuojamas tik pačių vaikus auginančių universiteto narių ir keleto vadovaujančių asmenų. Universiteto nariai, arba aktualizuodami žymų darbo prioritetiškumą šeimos poreikių atžvilgiu arba visiškai to neaktualizuodami, kitaip tariant, išlikdami indiferentiški šeimos ir darbo vaidmenų derinimui, nurodo į vertybinės Šiaulių universiteto kaip organizacijos dimensijos problemiškumą. Žinoma, ši empiriškai grįsta prielaida neturėtų būti absoliutinama, kadangi yra atvejų, kai, neformaliai, tarpusavio susitarimu, darbo ir šeimos vaidmenų derinimo klausimai yra sprendžiami sėkmingai, kai patenkinami tiek darbo, tiek ir šeimos interesai.

**2.** ***Interesų plėtoti universitetą kaip palankią šeimai organizaciją divergencija***

Pribloškiamas apklausų, jas vertinant kaip procesą ir kaip duomenis, rezultatas yra tas, kad universitete egzistuota visiškai skirtingi, net priešingi ir prieštaringi, diskursai apie projektą plėtoti šeimai palankias sąlygas. Aiškiai galima atskirti du tokius diverguojančius, prieštaraujančius diskursus. Visų pirma, labiausiai suinteresuoti šeimai palankaus universiteto idėja yra, vertinant organizacijos hierarchijos aspektu, žemiausioji universiteto narių pakopa, t.y. studentai, auginantys vaikus, kurie vaidmenų derinimo klausimus turi spręsti kone kasdien.

[221] ES iniciatyvos EQUAL projekto Šeimos planeta – šeimai palanki organizacija (Nr. EQ/2004/1130-24) tyrimo *Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos: teisinės situacijos Lietuvoje analizė* (2007-2009 m.).

Tuo tarpu kuo aukštesnė organizacijos pakopa, tuo labiau interesas plėtoti šeimai palankų universitetą blėsta, nors būtent jie yra atsakingi už bendruomeniškumo kūrimą, santykių valdymą ir stilių. Tai, kad dažnai didelių padalinių vadovai, universitetui vadovaujantys asmenys, daugiau ar mažiau artimi projekto iniciatorių grupei pagal padėtį, yra mažiausiai suinteresuoti šeimai palankaus universiteto projekto idėja, rodo jų atsisakymo duoti interviu, padėti projekto dalyviams suprasti esamą situaciją ir poreikius, argumentacija[222].

Tyrimo eiga parodė, kad universiteto vadovai yra mažiausiai projektu suinteresuota grupė universitete, šeimos ir darbo vaidmenų derinimas jiems yra svetima, tolima realybė, o projekto idėja kelia pokyčių baimes, nenorą keistis. Nors dekano pareiginiai nuostatai nenurodo, kad viena iš esminių dekano funkcijų yra rūpintis fakulteto narių bendruomeniškumo kūrimu ir palaikymu, tačiau ŠU darbuotojų etikos kodeksas[223] nurodo, kad vadovaujantis darbuotojas privalo stengtis sukurti Universitete darbingą ir draugišką aplinką, užkirsti kelią konfliktams, šalinti nesutarimų priežastis; mandagiai bendrauti su pavaldiniais; stengtis paskirstyti darbą vadovaujamame kolektyve tolygiai, kad būtų maksimaliai panaudotos kiekvieno pavaldinio galimybes ir kvalifikaciją; viešai nereikšti savo simpatijų ir antipatijų pavaldiniams, vertinti juos pagal dalykines savybes; skatinti pavaldinius reikšti savo nuomonę ir ją išklausyti; būti reiklus pavaldiniams ir visada prisiminti, kad savo elgesiu ir darbu rodo jiems pavyzdį.

### *3. Universiteto narių šeimos poreikiai kaip neformali ir mažiau vertinga realybė*

„Man svarbu, kad aš (dėstytojas) gaunu auditoriją, o ne tai, kas kur ko kam trūksta“ – ši vieno dėstytojo frazė atspindi daugumos nuomonę, kad universiteto narių šeimos poreikiai yra mažesnė vertybė nei darbas. Universiteto bendruomenės šeimos savo poreikius stengiasi patenkinti pačios, pasinaudodamos minimaliais resursais. Kitaip tariant, šeimų (ir ne tik) poreikiai universitete, šeimos ir darbo vaidmenų derinimas vyksta labiau neformaliu keliu. Tai reiškia, kad *viskas yra grindžiama* tarpusavio santykių pagrindu: geri santykiai su vadovu reiškia, kad šeimos ir darbo vaidmenis galima suderinti, o įtempti ar net konfliktiniai – kad šeimos poreikius universiteto narys dėl darbo turės ignoruoti. Apibendrinant galima teigti, kad šeimos ir darbo vaidmenų derinimas universitete vyksta daugiau neformaliais ryšiais, o tai reiškia, kad nagrinėjamas objektas, vaidmenų derinimas, yra labai pažeidžiamas, priklausomas nuo situacijų, aplinkybių. Esant nepalankioms

[222] V*ienas teigia: „neturiu laiko ir noro atsakinėti“; kitas buvo davęs sutikimą, bet per tris savaites vis neturėjo laiko, sakydavo vis „kitą kartą“, dar kitas kalbant su juo telefonu akcentavo, kad „kam reikia mano nuomonės, juk jau nuspręsta kur bus daroma ir ką aš čia pakeisiu“, vėliau jam skambinant neatsiliepdavo. Dar kitas vadovas pasakė: „Duok man geriau apie xxx (paminėjo vieną mokslo sritį), tai tau aš atsakysiu, o šeima tai labai toli jau man.“ Tuo tarpu kitas: „Na jau moterų pas mane mažai, nemoku aš kalbėti, o ir problemų tokių neturime. Gal nueik pas kitą vadovą (mini pavardę), jis tai tikrai kabėti moka, tai ir papasakos ką nors“. Dar kiti taip pat minėjo, kad tai klausimai per sunkūs, tai kad atitrūkę nuo tikrovės, dar kiti domėjosi, su kuo reikės kalbėtis, kam pateks duomenys, tai išgirdę irgi atsisakė ir pan.*

[223] Šiaulių universiteto darbuotojų etikos kodeksas. Prieiga: http://www.su.lt/apie-siauliu-universitet-/su- dokumentai/266-iauli-universiteto-darbuotoj-etikos-kodeksas

aplinkybėms, darbo vaidmenys turės neginčijamą prioritetą šeimos vaidmenų atžvilgiu. Universitete šeimos vaidmenys, poreikiai dažnai yra nuvertinami.

### *4. Santykių ir komunikacijų valdymo kompetencijų stoka bei konkurencingumas universitete*

Aukščiau, apibendrinimų dalyje, Šiaulių universiteto organizacinė kultūra šeimos ir darbo vaidmenų derinimo aspektu atsiskleidžia ne tik kaip skirtingų vertybių, nuostatų, normų, derybų (angl. *negotiation*) laukas, kur dominuoja tradicinis darbo prioritetų diskursas, tačiau ir kaip neformalių tarpusavio santykių viešpatavimas. Daug sprendimų priimama neformaliai, grindžiant tokiais kriterijais kaip „geras / blogas“, „patinka / nepatinka“ ir pan. Toks neformalumų viešpatavimas organizacijoje gali turėti dvi puses – pozityvią ir negatyvią. Pozityvioji atskleista kitame apibendrinimų dalies poskyryje. Neformalių santykių priimant sprendimus dominavimo negatyvumas pasireiškia tuo, kad žmones, jų santykius ir situacijas pradeda valdyti ne tiek aiškios, objektyvios, organizacinės normos, kiek latentiniai (neišreikšti, slapti) interesai, daugiausiai orientuoti į galios įgijimą, intrigas, išrinktuosius ir atstumtuosius, dominuojančius ir abejingus, tam tikrų žmonių grupių išskyrimą, kitaip tariant, diskriminaciją. Diskriminaciniai santykiai pasireiškia tuo (ką fiksavo ir šis tyrimas), kad tam tikros grupės etikizuojamos, jų poreikiai ir galimybės nuvertinami, pažeidinėjama etika, jos yra stigmatizuojamos. Tokia konkurencinė ir individualistinė santykių aplinka tikrai nėra palanki dirva šeimos ir darbo pareigų derinimui universitete. Tyrimo duomenys byloja, kad šeimai palankaus universiteto projekto kontekste būtina plėtoti, ypač vadovaujančių asmenų, komunikacines, bendravimo, bendradarbiavimo kompetencijas

### *5. Erdvės ir laiko, orientuoto į šeimos ir darbo vaidmenų derinimą, stoka universitete*

Viena iš šeimai palankaus universiteto kūrimo projekto sričių yra erdvė ir laikas universitete, orientuoti į šeimos poreikių derinimą su universiteto, kaip mokslo ir studijų organizacijos, reikalavimais. Tokioje erdvėje gali būti konkrečių patalpų, skirtų vaikų, kurių motinos ir tėvai dirba ar studijuoja universitete, laikinos priežiūros patalpos. Arba patalpos, skirtos kūdikius auginančioms motinoms, kur jos galėtų pasirūpinti higieniniais kūdikio poreikiais. Deja, kol kas tokių erdvių, patalpų universitete nėra. Visgi kone visi universiteto nariai, tiek studentai, tiek dėstytojai ir darbuotojai aktualizuoja tokių patalpų poreikį, net projektuoja jų galimybes numatydami galimas veiklas, personalą ir pan. Akivaizdu, kad tokie vaiko priežiūros kambariai, kuriuose būtų daugiau ar mažiau aktyvių, net edukacinių veiklų, universitete yra būtini ir tikrai sukurtų tiek palankesnę aplinką šeimos ir darbo poreikių derinimui, tiek skleistų informaciją apie universitetą kaip apie šeimai palankią organizaciją. Nereikia pamiršti, kad anot sistemų teorijos, vienos sistemos dalies keitimas, jo sėkmė ar nesėkmė priklauso nuo kitų sistemos dalių. Kita vertus, vienos sistemos dalies kaita inicijuoja kitų sistemos dalių kaitą.

Tai reiškia, kad specializuotų erdvių vaikams ir tėvams kūrimo ir plėtojimo sėkmė labai priklausys nuo ankščiau aptartų kitų universiteto narių, ypač vadovaujančių asmenų, nuostatų, elgesio, tačiau jei tokios šeimai skirtos erdvės bus sėkmingos, tos nuostatos, elgesys ir vertybės kis nuo išankstinių neigiamų nuostatų link. Panašiai ir su laiku, universitete skirtu šeimoms. Renginiai, laisvalaikis, susitikimai, diskusijų klubai ir pan. – šios ir panašios laiko reikalaujančios priemonės, orientuotos į tai, kad universiteto nariai galėtų derinti šeimos ir darbo vaidmenis, potencialiai būtų nukreiptos į didesnio solidarumo, socialiai atsakingas elgsenas ir palankesnio vadovybės požiūrio į narių šeimos poreikius formavimą.

### *6. Palankios šeimai organizacijos resursai Šiaulių universitete: žmogiškumas, laisvalaikio organizavimas ir kita*

Tyrimas atskleidė, kad Šiaulių universitetas turi nemažai ir palankios šeimai organizacijos bruožų. Nepaisant atskleistų ir ankščiau nurodytų nepalankios šeimos ir darbo vaidmenų derinimui organizacinės kultūros elementų raiškos, Šiaulių universitete fiksuojama daug atvejų ir nuomonių, liudijančių tai, kad dėl vadovų lankstaus ir humaniško požiūrio, dėl organizacinio jautrumo darbuotojo šeimyninėms aplinkybėms, dėl jau esamų, bet dar mažai panaudojamų kitų resursų žmonės universitete patenka į situacijas, kur suderinami darbo ir šeimos poreikiai, vaidmenys, lūkesčiai. Ankščiau paminėtas neformalių santykių dominavimo faktas, traktuotas kaip neigiama šeimos ir darbo vaidmenų derinimo aplinkybė, gali būti traktuojama ir kaip teigiama. Jei vadovas yra lankstus dėl darbuotojo šeimos poreikių ir darbo reikalavimų suderinimo, sugeba įvertinti subtilią darbuotojo socialinę situaciją, jo prioritetas yra fakulteto, katedros ar kito padalinio bendruomeniškumas, tada tikėtina ir realu, kad sėkmingai suderinami darbo ir šeimos poreikiai. Vadinasi, kaip ankščiau minėta, labai daug kas priklauso nuo tiesioginio vadovo nuostatų į šeimą, į darbuotojo kitus, ne darbo, poreikius, jų derinimą su darbu. Dažnai atsitinka taip, kad pakeitus kai kurias taisykles, atsiranda daugiau galimybių suderinti darbo ir šeimos poreikius, be to, esant lanksčiam vadovui ir nesilaikant reglamento, kartais šeimos ir darbo vaidmenys suderinami nepažeidžiant darbo drausmės reikalavimų. Kita palanki, dažnai darbuotojų minima aplinkybė yra laisvalaikio organizavimas universitete. Yra fakultetų, organizuojančių išvykas darbuotojams ir jų šeimoms, atsižvelgiančių į darbuotojų šeimynines aplinkybes, dengiančių dalį išvykos lėšų, parūpinančių transportą, arba bent jau besiderančių su organizatoriais dėl nuolaidų. Laisvalaikio organizavimas universitete buvo viena tų sričių, kuri nors ir susilaukė kritinio vertinimo, buvo bene labiausiai akcentuojama ir vertinama kaip darbuotojų šeimos ir darbo vaidmenų derinimo didelių galimybių sritis.

Lyčių lygybės principo įgyvendinimo problemos ir jų analizės išdavos atsispindi pastarųjų metų sociologiniuose tyrimuose. G. Purvaneckienė[224] nagrinėdama merginų studijas fiziniuose ir technologijų moksluose, teigia, kad merginos

[224] Novelskaitė, A., Purvaneckienė, G. (Sud.) (2011). *Moteris fiziniuose ir technologijos moksluose: mokinė, studentė, mokslininkė.* - Vilnius: VUL.

pasiryžusios įgyti bakalauro laipsnį, bet supranta, kad dirbant pagal jų pasirinktą profesiją vyrų ir moterų perspektyvos toli gražu nėra vienodos. Sociologė teigia, kad jeigu esamos sąlygos nesikeis, merginų įsitraukimas į pastarąsias mokslų sritis magistrantūroje (o juo labiau mokslinės karjeros šiose srityse pasirinkimas) neturėtų didėti. Konstatuojama, kad moterų, ypač motinų (kalbant apie darbo ir šeimos derinimą), ir vyrų karjeros sąlygos yra skirtingos, o mokslo sistema sukurta taip, kad joje patogu dirbti tik vyrams. Tai ir yra diskriminacija dėl lyties. Gal sunku suprasti, kodėl vaiko priežiūros atostogos turi tokią didelę reikšmę moterų mokslinei karjerai (kaip ir kitoms profesinės veiklos sritims), tačiau šiuo atveju svarbu ne tik tai, kad per tokias atostogas moterys atsilieka nuo mokslo naujovių, apribojamas jų aktyvus dalyvavimas mokslinėje veikloje, atsiliekama nuo doktorantūros procedūrų terminų ir konstruojami formalūs struktūriniai barjerai. Konkursų (pareigoms užimti, tapti eksperte ar vykti į stažuotę) bei atestacijų metu mokslinė veikla vertinama pagal mokslinės produkcijos kiekį per 5 metus. Jeigu šis laikotarpis sutampa su vaiko priežiūros atostogomis, savaime suprantama, kad moterys atestacijai ir vertinimui pateikia mažiau mokslinės produkcijos ir nelaimi konkursų ar lieka žemesnėse pareigose. Taip jos atsilieka nuo vyrų. Panašiai susiklosto ir jaunųjų mokslininkių ir mokslininkų galimybės vykti į stažuotes, konferencijas, skelbti publikacijas ir dalyvauti konkursuose. Moterys, gimdančios ir auginančios vaikus, paprasčiausiai nespėja pasinaudoti jauniesiems mokslininkams (iki 35 metų) siūlomomis teisinėmis galimybėmis. Pastarieji struktūriniai barjerai ir yra viena iš priežasčių, kodėl moterys, atsilikusios mokslinės ar vadybinės karjeros pradžioje, vėliau nebepasiveja vyrų kopdamos į akademines aukštumas.

Kol kas nėra formalių programų, kuriomis būtų suteikiama galimybė studentėms, dėstytojoms, administracijos darbuotojoms, grįžusioms iš motinystės atostogų, įsilieti į studijų ir mokslo procesus. Kol kas tai vyksta daugiau neformaliai, susitarus individualiai.

Gerosios praktikos pavyzdžiu laikytina Čekijoje nustatyta galimybė teikti paraiškas dotacijoms gauti. Nuo 2006 m., remiantis nacionalinio Moterų mokslo centro rekomendacijomis, dotacijas mokslininkams skirianti Mokslų akademija, nutarė nustatytą 35 metų amžiaus ribą, iki kurios asmuo yra laikomas jaunuoju mokslininku, pratęsti dvejais metais už kiekvieną turimą vaiką. Be to, jei paraiška patvirtinama ir, jei yra poreikis, tyrėjas gali atidėti projekto vykdymo pradžią 9 mėnesiams.

Šiame kontekste atkreiptinas dėmesys į naudojimosi Darbo kodekso[225] 181 straipsnyje nustatytomis mokymosi atostogomis praktines problemas. Darbo kodekso[226] 181 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojams suteikiamos mokymosi atostogos stojamiesiems egzaminams į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti – po tris dienas kiekvienam egzaminui. Darbuotojams, kurie mokosi aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos:

[225] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

[226] Ten pat.

1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po tris dienas kiekvienam egzaminui;
2) įskaitoms pasirengti ir laikyti – po dvi dienas kiekvienai įskaitai;
3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultavimuisi – tiek dienų, kiek numatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose;
4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti – trisdešimt kalendorinių dienų;
5) valstybiniams (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti – po šešias dienas kiekvienam egzaminui.

Tačiau realiai studentai susiduria su darbo ir mokymosi laiko derinimo problema, vadinamuoju „įvadinių paskaitų" laikotarpiu, nes šis laikas nepatenka į egzaminų ir įskaitų laikymui bei baigiamųjų darbų rašymui ir gynimui skirtų atostogų laiką. Darbo kodekso[227] 184 straipsnyje nustatyta teisė į nemokamas atostogas, tačiau jų suteikimo tvarka yra griežtai reguliuojama, o pagrindų suteikti nemokamas atostogas sąrašas yra baigtinis. Galimybė kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti teisę į nemokamas atostogas įvadinių sesijų metu taip pat sunkiai įgyvendinama, nes kolektyvinės sutartys nėra labai populiarios, jų sudarymas trunka ilgai, o mokymosi klausimus būtina spręsti nedelsiant.

R. Lazutka[228] analizuodamas užsienio šalių patirtį pastebi ES mokslo sferos moterų gaunamą mažesnį atlyginimą, mažiau galimybių užimti aukštesnes pareigas ir formuoja išvadą, kad kai kurios šalys nors ir labai aktyviai stengiasi spręsti šias problemas (pvz., Vokietijoje, Airijoje, Belgijoje, Norvegijoje ir Švedijoje pastaraisiais metais priimtos specialios programos, skirtos paremti moterų akademinę karjerą), moterų ir vyrų lygių galimybių problema mokslo sferoje ir šiose šalyse vis dar išlieka. Lietuvoje ši problema taip pat neabejotinai aktuali ir mokslininkų anketinės apklausos rezultatai tai dar kartą patvirtina. Pirmiausia taip yra todėl, kad tik apie trečdalį visų respondentų nurodė, jog Lietuvoje mokslininkai vyrai ir moterys turi lygias galimybes, o taip manančių moterų tebuvo tik 18 procentų, taigi tik beveik penktadalis Lietuvos mokslininkių, patvirtina vyrų ir moterų lygiateisiškumą mokslo srityje. Tenka pripažinti, kad įstatymai, kurie įteisina vienodą užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą ir didelio skirtumo tarp moterų ir vyrų atlyginimo mažinimą, yra vieni iš svarbiausių instrumentų, skatinančių lyčių lygybę mokslo srityje.

[227] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

[228] Mokslininkų socialinės garantijos. Baigiamoji tyrimo ataskaita. (2008). Projekto vadovas dr. Romas Lazutka.

## 5.3. SIŪLYMAI

1. Diegti skaidraus darbo apmokėjimo nustatymo metodus.
2. Įgyvendinti moterų motyvavimo dirbti mokslinį darbą fizinių ir technologinių mokslų srityje, priemones.
3. Papildyti Darbo kodekso[229] 184 straipsnio 1 dalį nauju punktu ir nustatyti, kad darbuotojas, kuris mokosi bendrojo ugdymo mokykloje, profesinio mokymo įstaigoje ar aukštojoje mokykloje pagal formaliojo švietimo programas, turi teisę į nemokamos iki 30 kalendorinių dienų per metus atostogas.
4. Įtvirtinti lanksčias institucines paramos priemones jauniesiems mokslininkams, pvz., grįžtantiems po akademinių, vaiko priežiūros atostogų, darbo užsienio mokslo ir studijų institucijoje.
5. Įtvirtinti mokslo ir studijų institucijų vidaus aktuose jau esančią gerąją praktiką, pvz.,:
1. Vilniaus universiteto Senato komisijos 2010 m. vasario 23 d. posėdžio nutarimu Nr. SK-2010-5-34[230] patvirtintų Vilniaus universiteto pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinųjų nuostatų 1.11 punkte nustatytą taisyklę, pagal kurią:

1) dėstytojo ar mokslo darbuotojo viešas konkursas jo einamoms pareigoms atidedamas dėl laikinojo nedarbingumo (išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato kitaip), taip pat moterims, išėjusioms nėštumo ir gimdymo atostogų, bei motinoms (įmotėms), tėvams (įtėviams), faktiškai auginantiems vaiką, arba vaiko globėjui(-ams), auginančiam(-iems) vaiką iki trejų metų;

2) nėštumo ir gimdymo atostogų bei vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, atostogų trukmė dėstytojo ar mokslo darbuotojo pageidavimu gali būti neįskaičiuota į Nuostatuose nustatytą laiką, per kurį turi būti įvykdyti minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai. Kadencija eiti pareigas gali būti pratęsta laikotarpiui, kurį darbuotojas praleido nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogose.

2. Šiaulių universiteto senato patvirtintų Mokslo darbuotojų ir dėstytojų atestavimo ir konkursų pareigoms eiti laikinuosius nuostatų[231], taisyklę, pagal kurią:

1) kai mokslo darbuotoja(-as), ar dėstytoja(-as), kurios pareigoms reikia skelbti konkursą, yra išėję vaiko priežiūros atostogų, o moterys gimdymo atostogų, konkurso skelbimas gali būti atidėtas iki atostogų pabaigos;

2) kai mokslo darbuotojas ar dėstytojas išvyksta į ilgalaikę stažuotę ar komandiruotę, konkurso skelbimas atidedamas iki stažuotės ar komandiruotės pabaigos.

[229] Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

[230] Vilniaus universiteto administracijos ir Senato leidinys. Informacinis biuletenis 2010 03 19 Nr.4 (428).

[231] Šiaulių universiteto Senato 2010 m. balandžio 7 d. posėdžio protokolas Nr. 7; 2010 m. lapkričio 17 d. posėdžio protokolas Nr. 12; 2011 m. vasario 23 d. posėdžio protokolas Nr. 15.

# BENDRIEJI SIŪLYMAI

1. Užtikrinant institucijoms mokslo ir studijų kokybę, ieškoti ir susitarti dėl siektinų planinių tikslinių lyčių lygybės rodiklių (angl. *target indicator*), puoselėjant mokslo ir studijų veiklos kokybės kultūrą, kuri šiuo metu palaikoma prižiūrint ir kontroliuojant. Mokslo veiklos ir studijų kokybę užtikrinant per mokslo ir studijų institucijų vidines kokybės užtikrinimo sistemas, išorinį studijų programų vertinimą ir akreditavimą, išorinį mokslinės veiklos vertinimą ir išorinį mokslo ir studijų institucijų įvertinimą ir (arba) akreditavimą, integruoti lyčių lygybės skatinimo (politikos, strategijos, iniciatyvų, priemonių, veiklų, lyčių statistikos) planinius rodiklius.

2. Europos Sąjungos teisė (tikėtina ir nacionalinė) reikalauja nediskriminacinių praktikų moksle taikymo (ne tik nacionalinių ataskaitų parengimo), todėl aukštųjų mokyklų veiklos vertinimo metodikas[232] siūloma papildyti institucijų atskaitingumo apie vykdomą lyties aspekto integravimą, moterų ir vyrų lygybės pusiausvyrai atstatyti vykdomas priemones, planinius tikslinius lyčių lygybės rodiklius, sistemingumą vykdant stebėseną, lygybės (ne)pažangos matavimus bei padėties viešinamumą.

3. Aukštojo mokslo studijoms ir mokslo organizacijoms planuoti institucinius pokyčius lyčių lygybei diegti, todėl transformaciniai veiklos planai, lyčių lygybės planai ir kiekybinių rodiklių diegimas yra būtini[233]. Tikslūs planiniai rodikliai, strateginiai palyginamieji pagal etaloną rodikliai (angl. *benchmarking*) formuoja institucijos ir individo atskaitingumo kultūrą bei atsakomybę. Didesnis moterų skaičius aukštojo mokslo studijų ir mokslo institucijų valdyme gana sparčiai keičia organizacijų kultūrą ir studentams pateikia akivaizdžius elgsenos modelius studentėms[234]. Europos Šiaurės šalims įdiegus lyčių kvotas visų tipų mokslo, studijų komitetuose (pavyzdžiui, tokiuose, kaip *National Research Councils*) moterų aukštojo mokslo studijų ir mokslo organizacijų vadovių skaičius sparčiai išaugo ES – tarp 27 šalių[235].

[232] Vėliau ir mokslo organizacijų veiklos vertinimo metodikas.

[233] ES 7 BP programa 2010 metais pradėjo finansuoti priemonę [SiS-2010-2.1.1.1] *Implementing structural change in research organizations / universities.*

[234] *Women matter. Female leadership, a competitive edge for the future.(2008).* McKinsey & Company, Inc.

[235] .*She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science (2009).* EC Directorate-General for Research. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

***1 lentelė.*** *Valstybinių universitetų tarybų sudėtis pagal lytį.*[1]

| | Universitetas | Tarybos narių skaičius | Moterų skaičius taryboje | Vyrų skaičius taryboje | Švietimo ir mokslo ministro įsakymo dėl tarybos sudėties paskelbimo data ir numeris |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Mykolo Romerio universitetas | 9 | 2 | 7 | 2009 m. gruodžio 2 d. Nr. ISAK2493 |
| 2. | Vytauto Didžiojo universitetas | 11 | 3 | 8 | 2010 m. birželio 23 d. Nr. V-1001 |
| 3. | Lietuvos sveikatos mokslų universitetas | 11 | 3 | 8 | 2010 m. rugsėjo 30 d. Nr. V-1656 |
| 4. | Lietuvos kūno kultūros akademija | 9 | – | 9 | 2010 m. gruodžio 6 d. Nr. V-2210 |
| 5. | Lietuvos žemės ūkio universitetas | 11 | – | 11 | 2011 m. sausio 14 d. Nr. V-110 |
| 6. | Kauno technologijos universitetas | 11 | – | 11 | 2011 m. kovo 18 d. Nr. V-455 |
| 7. | Klaipėdos universitetas | 9 | 2 | 7 | 2011 m. gegužės 17 d. Nr. V-827 |
| 8. | Vilniaus Gedimino technikos universitetas | 11 | 1 | 10 | 2011 m. birželio 16 d. Nr. V-1074 |
| 9. | Šiaulių universitetas | 9 | – | 9 | 2011 m. birželio 17 d. Nr. V-1099 |
| 10. | Lietuvos muzikos ir teatro akademija | 9 | 3 | 6 | 2011 m. liepos 1 d. Nr. V-1171 |
| 11. | Lietuvos edukologijos universitetas | 15 | 3 | 12 | 2006 m. vasario 24 d. įsakymu Nr. ISAK-342 (Žin., 2006, Nr. 27-904, 31 atitaisymas) |
| 12. | Lietuvos dailės akademija | 9 | 2 | 7 | 2011 m. gruodžio 20 d. Nr. V-2490 |

Sudarė
J. Andriuškevičiūtė ir V. Šidlauskienė, 2011. Informacija surinkta iš mokslo ir studijų tinklalapių, naudojantis ŠMM AIKOS informacinėje sistemoje pateiktu valstybinių universitetų sąrašu [http://www.aikos.smm.lt/aikos/svietimo_ir_mokslo_institucijos.htm].

***2 lentelė.*** *Valstybinių mokslinių tyrimų institutų tarybų sudėtis pagal lytį.*[2]

| | Mokslinių tyrimų institutas | Tarybos narių skaičius | Moterų skaičius taryboje | Vyrų skaičius taryboje |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Lietuvos energetikos institutas | 14 | – | 14 |
| 2. | Lietuvos agrarinių ir miškų mokslų centras | 14 | 3 | 11 |
| 3. | Gamtos tyrimų centras | 7 | 3 | 4 |
| 4. | Lietuvių kalbos institutas | 15 | 11 | 4 |
| 5. | Lietuvių literatūros ir tautosakos institutas | 15 | 9 | 6 |
| 6. | Lietuvos agrarinės ekonomikos institutas | 11 | 3 | 8 |
| 7. | Lietuvos istorijos institutas | 15 | 4 | 11 |
| 8. | Lietuvos kultūros tyrimų institutas | 12 | 3 | 9 |
| 9. | Lietuvos socialinių tyrimų centras | 15 | 7 | 8 |
| 10. | Teisės institutas | 9 | 4 | 5 |
| 11. | Valstybinis mokslinių tyrimų institutas Fizinių ir technologijos mokslų centras | 17 | 1 | 16 |
| 12. | Vilniaus universiteto Onkologijos institutas | 19 | 6 | 13 |

Sudarė
J. Andriuškevičiūtė ir V. Šidlauskienė, 2012. Informacija surinkta iš mokslo ir studijų tinklalapių, naudojantis ŠMM AIKOS informacinėje sistemoje pateiktu valstybinių mokslo institutų sąrašu [http://www.aikos.smm.lt/aikos/svietimo_ir_mokslo_institucijos.htm].

[1] Lentelėje nurodyti universitetai, kurių tarybos sudarytos pagal Mokslo ir studijų įstatymo 20 straipsnio 3 dalį (2011 m. liepos 25 d. duomenys).
[2] Duomenys atnaujinti 2012 m. spalio 7 d.

***3 lentelė.*** *Nacionalinės mokslo pažangos premijos laureatai.*

| Metai | Mokslo pažangos premija 1 | Partnerystės pažangos premija 2 | Kultūros pažangos premija 3 | Jaunimo pažangos premija 4 |
|---|---|---|---|---|
| 2006 | **A. J. Marcinkevičiui, V. J. Sirvydžiui, G. Uždaviniui** už kardiochirurgijos įdiegimą į medicinos praktiką | **Vl. A. Bumeliui, E. A. Janulaičiui** už biotechnologijos mokslo pasiekimų diegimą į gamybą bei Lietuvos biotechnologijos pramonės pagrindų sukūrimą | **G. Karosui** už Europos parko (www.europosparkas.lt) – muziejaus po atviru dangumi – sukūrimą | Premija neteikta |
| 2007 | **Z. Zinkevičiui** už kalbotyros metodų pritaikymą Lietuvos ir lietuvių kalbos istorijos pažinimui ir tautinio orumo stiprinimui | **R. Danieliui, K. Jasiūnui, R. Kraujaliui, A. P. Piskarskui** už Lietuvos lazerių mokslo ir pramonės sutelkimą proveržiui į pasaulines rinkas | **V. K. Noreikai** už indėlį į Lietuvos vokalinio meno raidą ir jo sklaidą pasaulyje operos, koncertų ir vokalo pedagogikos baruose | Premija neteikta |
| 2008 | **J. Požėlai, A. Žukauskui** už svarų indėlį plėtojant puslaidininkių fiziką Lietuvoje | **R. J. Kažiui** už ultragarsinių matavimo ir diagnostikos technologijų sukūrimą ir proveržį į Europos mokslinių tyrimų ir taikymų erdves | **J. Marcinkevičiui** už svarų indėlį į lietuvių poetinę kultūrą ir tautos tapatybės stiprinimą **E. Nekrošiui** už originalias užsienio ir lietuvių klasikos kūrinių interpretacijas | Premija neteikta |
| 2009 | **A. Kuncevičiui, R. Jankauskui, R. Laužikui** už Dubingių piliavietės ir Radvilų kapavietės kompleksinius tyrimus (2003 –2009 m.), atliktų tyrimų sklaidą visuomenei ir kolektyvinę mokslinę monografiją „Radvilų tėvonija Dubingiuose“ | Premija neteikta | **V. Daujotytei – Pakerienei** už individualų, kūrybišką Lietuvos kultūros bei meno tyrimą ir interpretavimą | **T. Linkevičiui** už drąsą ir entuziazmą diegiant naujoves ir telkiant odontologus kūrybiniams ieškojimams |

Sudarė
V. Šidlauskienė, 2011. Informacija surinkta iš Mokslo Lietuvos svetainės http://mokslasplius.lt/mokslo-lietuva/2006-2011/node/2408.html

[1] Mokslo pažangos premija skiriama mokslininkams ar jų grupėms, kurių atradimai ir darbo rezultatai turi didelę įtaką Lietuvos pažangai. Kasmetinė nuo 2006 m. kovo mėn. teikiami apdovanojimai ypatingai prisidedantiems prie Lietuvos pažangos skatinimo. Premiją inicijuoja Lietuvos mokslo ir verslo institucijos.

[2] Partnerystės pažangos premija skiriama mokslininkams ir verslininkams už sėkmingą bendradarbiavimą diegiant praktikoje pažangiausias technologijas ir inovacijas; už sėkmingą drąsiausių eksperimentų taikymą versle bei veiklos poveikį Lietuvos ekonominei pažangai.

[3] Kultūros pažangos premija skiriama fiziniams asmenims už pasaulinės patirties ir savo talento sklaidą ugdant Lietuvos ateities kartas visose kultūros raiškos formose.

[4] Jaunimo pažangos premijos (skiriamos nuo 2009 m.) tikslas atskleisti jaunimo potencialą, vykdant taikomuosius mokslinius tyrimus, kuriant naujas technologijas, ir skatinti jų dalyvavimą procesuose, užtikrinančiuose pažangą Lietuvoje.

# SUMMARY

## ANALYSIS OF EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN INTO NATIONAL LAWS ON SCIENCE AND HIGHER EDUCATION

National project *Promotion of Gender Equality in Science* partly is aimed to carry out suggestions to improve legislation regulating science, including scientific research, and studies. While implementing these activity legal normative acts regulating science and studies were analyzed from the point of view of gender equality. Provisions of legal normative acts regulating science and studies were analyzed from the point of view of gender equality and assessed by these aspects:

*1) Employment to the lecturers and researches positions by the means of competition*

*2) Evaluation of scientific activity (attestation) and career*

*3) Participation in decision making bodies composed by state governance and science and studies institutions;*

*4) Reconciliation of scientific activity and family duties*.

In the report suggestions are formulated on how to amend legal normative acts making them gender-sensitive also general conclusions and suggestions are formulated.

It should be noted that the principle of Equality between women and men (equal rights and opportunities) is established by the Law on Equal Opportunities for Women and Men and integrated into other laws. However, provisions of gender equality legislation are poorly linked to legislation regulating activity processes of higher education studies and science institutions.

Gender mainstreaming and development of equal rights and opportunities of women and men are poorly traced in the most important documents establishing activity of scientific organizations and institutions (e.g., Statutes, codes of ethics, etc.). Aspect of gender (equality) is often only formal hint, appearing in these documents because of features of dominating discourse. Aspect of gender (equality) often goes down between other general statements defining equality of all individuals also by other (age, achievements etc.) aspects.

Lithuanian scientific society still lacks discussion on equality between women and men in science and equal opportunities for women and men in decision making. Male prevail in decision making bodies, composed by the state institutions and science and studies. Participation of women and men in decision making is not proportional.

In the report the more substantial changes of legal regulation that are important to reconcile scientific activity and family duties are described. The attention is also drawn in the report that in practice, lack of initiatives of science and studies

institutions in solving particular problems that women and men experience reconciling family duties and scientific activity is observed.

Equality between women and men is one of the fundamental values of the European Union and horizontal priority in all activity areas. Equal and effective participation of both women and men on the equal grounds in all activity areas – not only requirement of social justice, but also necessary precondition for further development of state's economic growth and competitiveness and welfare of the society.

The area of science and studies is one of the areas of the utmost importance in which the gender gaps remain obvious. The working group of this Sub-activity is in the opinion that results of this project should substantially contribute to the closing gender gaps in the area of science and studies.

# II skyrius
# INSTITUCINIO VERTINIMO TOBULINIMAS MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮTVIRTINIMO POŽIŪRIU IR JŲ DIEGIMAS Į INSTITUCIJŲ VERTINIMO METODIKAS

**Prof. (HP) Nijolė Vasiljevienė**
Mykolo Romerio universiteto
Vadybos katedros profesorė

**Dr. Agnė Jurčiukonytė**
Mykolo Romerio universiteto
Vadybos katedros docentė

**Nora Skaburskienė**
Studijų kokybės vertinimo centro Institucinio
vertinimo skyriaus vedėja

**Dr. Eugenijus Stumbrys**
Lietuvos mokslo tarybos Mokslo fondo
Mokslo finansavimo
departamento direktorius

**Dr. Giedrė Purvaneckienė**
Vilniaus universiteto Edukologijos
katedros docentė

# ĮVADAS

Šios LYMOS projekto BASNET institucinio vertinimo ekspertų grupės ataskaitos tikslas yra pateikti siūlymus, kaip tobulinti institucinį vertinimą vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir kaip jas diegti į institucijų vertinimo metodikas (mokslo institucijų vertinimą reguliuojančių metodikų tobulinimas).

Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas aukštojo mokslo vertinime reikalauja aiškiai apibrėžtų tikslų ir priemonių, padėsiančių įdiegti lyčių lygybės rodiklius į egzistuojančią institucijų vertinimo metodiką. Ataskaitoje nagrinėjami egzistuojantys Lietuvos AMI veiklos vertinimo kriterijai ir jų tinkamumas lyčių lygių galimybių moksle požiūriu. Taip pat analizuojama kitų šalių praktika institucinio vertinimo srityje.

Ataskaitoje atliekama teorinės literatūros apie aukštojo mokslo institucijų (AMI) strategijų lyčių lygybės politikos (LLP) kūrime analizė, supažindinama su užsienio šalių praktikomis šioje srityje. Ekspertų grupė analizavo esamą situaciją, atskleidė aktualias problemas (konkrečių atvejų pagrindu), aptarė nustatytas problemas ir ieškojo galimų sprendimų. Išsamiau buvo apžvelgiami sprendimo būdai, vertinimo principai ir praktika, taikyti sėkminguose LLP įgyvendinimo modeliuose, kuriuos būtų galima panaudoti siekiant Lietuvos AM sistemos tobulinimo. Susipažįstant su gerosios LLP kūrimo ir įgyvendinimo patirties pavyzdžiais ir atliekant *lyginamąją analizę,* nuolat buvo kreipiamas dėmesys ne tik į AMI teisinę bazę, bet ir modeliuojama tai, ką ir kaip būtų galima perimti, ir *kokius veiksnius būtų tikslinga (re)konstruoti*, siekiant, kad lyčių lygybės politika ne tik atitiktų teisės aktus, bet ir jų *įgyvendinimo galimybės būtų realistiškos,* t.y. kad LLP įgyvendinimo kontekstas būtų atitinkamai ištirtas ir paruoštas pokyčiams.

Remiantis tyrimo rezultatais atrinkti **tinkami rodikliai** ir sukurtas lyčių lygių galimybių moksle **institucinio *vertinimo* sistemos diegimo modelis**, kurio pagrindu šios ataskaitos pabaigoje bus atitinkamai suformuluoti ir pateikti siūlymai dėl LR valstybės biudžeto lėšų poreikio nustatymo ir jų skyrimo mokslo ir studijų institucijoms metodikos (Žin., 2006, Nr. 108–4114; 2007, Nr. 100–4081), kurioje dalis lėšų mokslo ir studijų institucijoms būtų skiriama už socialinės raidos rodiklius, skatinančius vienodas lyčių karjeros galimybes moksle, tobulinimo.

Šią ataskaitą sudaro 6 skyriai.

**1. Metodologinės pastabos**. Skyriuje apibrėžti tyrimui naudoti metodai, jų paskirtis ir teorinis bei praktinis pagrįstumas, taikymo tiriamajam objektui privalumai ir trūkumai.

**2. Lyties aspekto integravimas: politiniai, teoriniai ir praktiniai aspektai.** Skyriuje pateikta teorinės medžiagos lyties aspekto integravimo tema apžvalga,

pristatytos LLP diegimo ES AM sistemoje politika bei praktika, supažindinama su kai kurių konkrečių šalių patirtimi, pateikiamos apibendrintos praktinės gairės.

**3. LLP diegimo modelio projektas.** Skyriuje projektuojamas galimas LLP diegimo modelis remiantis naujausiomis vadybos technologijomis ir metodais, nagrinėjamos galimybės etikos infrastruktūros ir vadybos modeliais realizuoti LLP tikslus, brėžiamos LLP įgyvendinimo ir vertinimo sistemos kūrimo Lietuvos AMI gairės.

**4. Lyčių nelygybės prielaidos Lietuvos aukštųjų mokyklų veikloje: atvejų ir naratyvų analizė.** Skyriuje nagrinėjamos aukštųjų mokyklų praktikoje iškylančios lyčių nelygybės prielaidos, išryškinamos tipiškos problemos, siūlomi galimi sprendimo būdai.

**5. Lietuvos AMI veiklos vertinimo kriterijai ir jų tinkamumas lyčių lygių galimybių moksle požiūriu**. Skyriuje gvildenami egzistuojančios AM vertinimo sistemos ypatumai bei galimi trūkumai LLP požiūriu, pateikiami siūlymai dėl jos tobulinimo – vertinimo tvarkos keitimo/papildymo ir naujų rodiklių įvedimo.

**6. Išvados.** Skyriuje apibendrinami pagrindiniai pastebėjimai.

# I. METODOLOGINĖS PASTABOS

Mokslinio tyrimo metodai yra realybės, esamų situacijų, kontekstų, tikrovės faktų (vadinasi, *būties – ontologija*) pažinimo būdas (*epistemologija*). Realybės pažinimo ir atskleistų problemų tyrimo metodai remiasi tam tikromis paradigmomis, t.y. tam tikromis prieigomis, teorinėmis perspektyvomis, apibrėžtais (skirtingais) problemų kėlimo ir sprendimo būdais. Plačiausios, būdingos bet kokiems socialiniams tyrimams, teorinės perspektyvos – tai pozityvizmas ir metafizika (dar gali būti traktuojamos kaip pozityvizmas ir fenomenologija, – kaip metaparadigmos), kiekviena kurių apima visumą teorijų, tam tikru apibrėžtu, prieštaraujančiu vienas kitam būdu – pozityvistiškai (gamtamoksliškai, konkrečiai, faktologiškai) ar metafiziškai (nerealistiškai, abstrakčiai) – aiškinančių ir konstruojančių tikrovę ar jos vaizdinius.

Pozityvizmo paradigmai būdingas gamtamokslinis reiškinių aiškinimas, objektyvios tikrovės stebėjimais ir eksperimentais pagrįstų empirinių faktų ir dėsnių nustatymas, paaiškinant realios tikrovės santykius, priežastinius ryšius tarp stebimų fenomenų. Metafizinis mąstymo metodas (metafizika kaip filosofijos dalis) gali savo teiginių nesieti su tikrove; jis yra nukreiptas į antjutiminius būties ir pažinimo pradus, abstrakcijas, empiriškai nepatikrinamus reiškinius, „dvasinius“ fenomenus.

Nuo XX a. antrosios pusės socialiniuose moksluose įsigalinti postmodernizmo paradigma integruoja pozityvistine ir metafizine (ar fenomenologine) paradigmomis grindžiamas sampratas, pripažįstant, kad egzistuojanti objektyvi tikrovė, realybės faktai negali būti atsieti (tuo labiau priešpastatyti) nuo dvasinių vertybių, socialinio konteksto, įvairių kultūros reiškinių, humanistinių idealų/vizijų (kuriuos gali pažinti ir kurių gali siekti žmogus). Pagal šią paradigmą, galima pozityvistiškai atskleisti faktus, aprašyti empiriškai pamatuojamą tikrovę („yra kaip yra“, t.y. deskriptyvus diskursas), tačiau kartu atsižvelgiama ir į humanistines vertybes, normas, principus („fiziškai neapčiuopiamus fenomenus“) bei žmonių samprotavimus ir jų pastangas pagal tą vertybinę siekiamybę konstruoti tikrovę (normatyvinis diskursas ir jo integravimas į realybę siekiant pozityvių pokyčių). Čia svarbūs ne tik gamtamoksliškai fiksuotini objektyvūs faktai, bet ir veiklos subjektų žinios, nuostatos bei tyrėjų subjektyvios patirtys. Tokie („metafiziniais“, idealistiniais, nerealiais vadinti) fenomenai taip pat egzistuoja, jie taip pat gali būti pažinti ir (re)konstruojami. Taip bandoma atrasti galimybes pažinti ir racionaliai spręsti sudėtingas ir dažnai prieštaringai vertinamas, subjektyviai interpretuojamas, skirtingai individų (pvz., vyrų ir moterų) suvokiamas visuomenės gyvenimo situacijas. Sudėtingėjantis socialinis gyvenimas, didėjanti reiškinių įvairovė, sparti realybių dinamika skatina vis daugiau naudoti indukcines tyrimų strategijas, keičiant teorinių modelių pagrindu suformuluotas, dedukcine metodologija pagrįstas „tiesas“.

Postmodernistinis pažinimas daugiausia remiasi **kokybiniais tyrimų metodais**. Socialiniuose moksluose paplitusių *feministinių tyrimų metodologija* grindžiama *integralia postmodernistine sociologine paradigma*. Šiuose darbuose laikomasi kritinio požiūrio į gamtamokslinę pozityvistinę prieigą ir kiekybinius tyrimų metodus, pažymimas jų vienpusiškumas, paviršutiniškumas, reiškinių supaprastinimas, neretai suponuojantis ar paliekantis galimybę įvairioms destrukcijoms, pvz., lytiniam šališkumui. Taikant kokybinius tyrimų metodus dažnai svarbu ne tiek konstatuoti realias kiekybines, kiek kokybines charakteristikas, kartu nustatant tam tikras tendencijas bei tikrovės rekonstravimo vektorius. Tai ypač aktualu *feministinių tyrimų metodologijai***.** Būtent dėl šios priežasties pozityvistinės metodologijos šalininkams ji gali atrodyti neatitinkančia moksliškumo kriterijų. Todėl svarbu suvokti, kokia metodologija yra remiamasi šiuolaikiniuose feministiniuose tyrimuose.

Ta pačia integralia postmodernistine paradigma remiasi šiuolaikinė *vertybių vadyba*, paaiškinanti ir bandanti (re)konstruoti tas socialinio gyvenimo ir profesinės veiklos sferas, kurios netenkina pačių veiklos subjektų, kuriose yra (arba specialiai kuriamos) galimybės perėjimui nuo to, kas „yra“ (pažeidimai, piktnaudžiavimai, diskriminacija ir pan.) prie to, kas „turi būti“. Ši metodologinė prieiga įgyja postmodernistinės konstruktyvistinės paradigmos savybių ir yra specialiai pasitelkiama įvairių praktikos laukų norminimui, tobulinimui, tikslingam pokyčių valdymui judant strateginių tikslų realizavimo kryptimi. Šiame darbe yra remiamasi būtent šia paradigma, jos prielaidų visuma, teorinėmis perspektyvomis ir metodologija.

Šioje ataskaitoje aprašyto tyrimo duomenims gauti buvo panaudoti šie tyrimų metodai: dokumentų analizė; antrinių šaltinių, mokslinės literatūros ir konceptų analizė; naratyvų, praktinių atvejų analizė (*case studies*), stebėjimo, eksperimento, analogijos, ekspertų apklausos, tyrimo dalyvaujant arba dalyvaujamojo tyrimo (angl. *participative inquiry* arba *action research*) metodai.

Taip pat buvo naudojama *grindžiamosios teorijos* metodologija. Tai yra socialinių ir humanitarinių mokslų tyrimų metodologija, kurios tikslas – teorijos vystymas/pagrindimas realiame gyvenime atrastų duomenų pagalba; sisteminga teorijos plėtra iš gaunamų socialinės (dalykinės) veiklos duomenų, padedanti paaiškinti kokius nors fenomenus ir kurti prasmingas (praktikai reikalingas) teorijas. Ji atitinka realybę ir empiriškai funkcionuoja, daugiausia naudojama kokybiniams tyrimams (priešinama loginiam–dedukciniam teorijų kūrimo metodui). Integralumo konceptas, kuris šioje ataskaitoje siūlomas kaip LLP įvedimo modelio pamatas, su jo taikymu akademinei sferai (*academic integrity*) gali būti traktuojamas kaip grindžiamosios teorijos metodologijos taikymo atvejis. Grindžiamosios teorijos poreikis auga kartu su kokybinės įvairių socialinių reiškinių analizės poreikio augimu. Tokio poreikio pavyzdžiu yra LLP ir jos įgyvendinimo problemos. Čia grindžiamoji teorija gali pasitarnauti tiek reiškinių analizei, tiek strategijų kūrimui ir įgyvendinimui, padėdama ne tik fenomeno ir jo kontekstualizavimo išaiškinimui, bet ir įgalindama atrasti veiksnius, normas, taisykles, kurios dar nėra atrastos sprendžiant nuolat kylančias problemas.[1]

[1] Glaser B. Theoretical Sensivity: Advances in the Methodology of Grounded Theory, Mill Valley, CA:

Taikant *stebėjimo metodą* kartu su aukščiau išvardintais metodais, buvo fiksuoti tam tikri faktai – objektyvios tikrovės sąveikų atspindys, kurie vertintini lyčių lygybės, moterų karjeros moksle galimybių vystymo požiūriu.

Žinios apie kokybinius sociologinių tyrimų metodus yra mažiau paplitusios, kai kurie šių metodų ne specialistų tarpe dažnai yra negirdėti ir netraktuojami *kaip mokslinių tyrimų metodai.* Tačiau šiuolaikiniai feministiniai tyrimai remiasi būtent tokiais *mišriais metodais*, kurie gali būti traktuojami kaip metodologinės inovacijos[2]. Todėl ir šiame darbe jie buvo taikomi. Įvairių kokybinių sociologinių tyrimų metodų naudojimas leido atskleisti tiriamojo objekto – lyčių lygybės politikos ir jos įgyvendinimo galimybių – ypatumus, reiškinių ar situacijų kontekstus, jų reikšmes bei tendencijas, taip pat numatyti pokyčių perspektyvas.

Kokybinių tyrimų metodais buvo analizuoti tam tikri lyčių lygybės, moterų karjeros moksle reiškiniai, požymiai, tendencijos, kurie buvo gretinami bei lyginami su duomenimis iš dokumentų, teorinės literatūros ir atskleistų (aprašytų ar žodiniu būdu papasakotų) praktinių atvejų. Šie metodai taip pat pasitarnavo lyginant ir vertinant LLP įgyvendinimo pažangą užsienio universitetuose bei nustatant Lietuvos ir ES universitetų LLP strategines nuostatas (čia taikytas analogijos metodas), jų realizavimo galimybes priklausomai nuo *konteksto rodiklių išgryninimo*. Tai konteksto rodikliai, kurie apibūdina AM politikos formavimo ir įgyvendinimo aplinkos specifiškumą. Jie išskiriami diegiant kokybės standartus AMI, modelyje CIPO (angl. *Context, Inputs, Process, Outputs*) ir taikomi AM institucijoms bei programoms, yra fiksuoti UNESCO dokumentuose[3]. Konteksto rodiklius kaip tokius tikslinga identifikuoti ir fiksuoti vertinant LLP įgyvendinimo pažangą. Čia reikia atkreipti dėmesį į tam tikras organizacinio proceso savybes bei sąsajas su kontekstu ir įvesti objektyvuotus rodiklius, siekiant strateginių uždavinių įgyvendinimo sąlygotų sistemos pokyčių. Tai padėtų pervesti LLP įgyvendinimo sunkumus „nuo žodžių“ (teisinimosi, kad „mentalitetas neleidžia“ ir „aplinka nenugalima“) „prie veiksmų“, ištiriant institucinę aplinką ir identifikuojant konteksto suponuojamus trukdžius LLP įgyvendinimui, pvz., identifikuojant konkrečioje AMI situacijoje, *kaip skaidriai* vykdomi konkursai, „ar rodikliai, ar vadovai“ turi sprendžiamąją galią, koks diskursas vyrauja instituciniuose karjeros galimybių svarstymuose, kiek iš tikrųjų paisoma (ar traktuojama tik kaip formalumas) Lygių galimybių įstatymo normų, ar yra ir kokio masto atotrūkis tarp *de jure* ir *de facto* institucijos viduje ir pan.

Kokybinių tyrimų metodai šiame tyrime taip pat padėjo nustatyti įvairius priežastinius ryšius, diskriminaciją determinuojančius faktorius, pateikė naujos medžiagos gilesniam reiškinių aiškinimui bei interpretacijoms, padėjo identifikuoti atskiras Lietuvos AM sistemos ydas bei jų naikinimo ir prevencijos modelius.

Sociology Press, 1978.

[2] Denscombe M. Communities of practice: a research paradigm for the mixed methods approach // Journal of Mixed Methods Research, 2008, 2, 270-283.

[3] *Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions*, compiled by L. Vlasceanu, L. Gunberg, and D. Parlea, Bucharest: UNESCO, European Center for Higher Education-CEPES, 2004/2007.

Taikant kokybinius tyrimo metodus, tenka pripažinti, kad čia, kaip ir apskritai socialinių mokslų tyrimuose, neįmanomas visiškas tyrėjo poveikio izoliavimas nuo stebimo objekto. Šiuo atžvilgiu būtinos trys pastabos.

1) Šiuo metu socialiniuose humanitariniuose moksluose, ypač vadyboje, naudojami tyrimo metodai ir technikos tobulėja, ir tyrimo rezultatai vis mažiau priklauso nuo subjekto/tyrėjo valios, nes tyrimo technikos padeda objektyvuoti gaunamus rezultatus/ išvadas. Metodologiškai pagrįsta stebėsena, principais remiama ekspertizė, į tikslą orientuotas socialinis etinis auditas yra ne tik objektyvuoti esamos padėties ir konteksto tyrimo metodai, bet ir numato tam tikrus įrankius, skirtus keisti esamą padėtį strateginių tikslų linkme (o ne pagal valdžios galias turinčių subjektų poreikius). Tam formuojama etikos infrastruktūra kaip inovatyvios vadybos sistema, kurioje susiduriame su apibrėžtais metodais ir technikomis, padedančioms iš tikrųjų įgyvendinti strateginius tikslus (LLP) ir institucinius į(si)pareigojimus (šiuo atveju LLP įstatymo normų gerbimą). Tai yra socialinės inžinerijos metodai, kurie šiandien (priklausomai nuo socialinių mokslų žinių diegimo į praktikas paplitimo) taikomi ir visiems socialiniams pokyčiams įgyvendinti tiek mezo–, tiek makrolygmenimis.

Dalykinės etikos vadybos sistemos – tai socialinės inžinerijos, humanitarinių technologijų (HT) taikymas socialiai ir ekonomiškai pranašesnių valdymo sistemų kūrimui[4]. Nauji tarpdisciplininiai socialiniai mokslai, ypač vadyba (su dalykinės etikos kaip vadybos disciplina) pasiūlo metodus kaip iš tikrųjų rekonstruoti įvairius žmogaus netenkinančius praktikos laukus (orientuojantis į organizacijų tikslus, viešąjį interesą, universalizmo principus, socialinės tvarkos, visuomenės gerovės tikslus) strategiškai pagrįstai (su)kuriant faktorius (socialinius faktus – tam tikrus procesus, kriterijus, procedūras, rodiklius ir pan.), kurie determinuotų judėjimą į siekiamą tikslą. Šiuo atveju – į LLP įgyvendinimą AMI praktikoje.

2) Atliekant šį tyrimą, buvo vykdomas **kokybinis,** o ne kiekybinis **tyrimas,** kur konteksto poveikis yra neišvengiamas, o metodai nukreipti į to konteksto identifikavimą, įžvalgų analizę ir galimybių keisti šį kontekstą paieškas. Kokybiniai tyrimai aprašomi žodine forma, teiginiais, kurie gali apeliuoti ne į objektyvų faktą,

[4] Pastaraisiais metais globaliai išplitęs HT taikymas realizuojant darnaus vystymosi strategijas, formuojant socialinę įmonių atsakomybę, patikimas organizacijų kultūras, korporatyvinį valdymą, t.y. įgyvendinant su žmogaus veikla susijusias strategijas, (re)konstruojant jų moralinius komponentus. Vystant AMI žmogiškuosius išteklius ir gerinant socialinį kapitalą, svarbios ne tik informacinės, bet ir konstruktyvaus elgesio technologijos, įsisavinamos pasiremiant taikomosios procedūrinės etikos metodais. Tai subtilios technologijos, kurios be žinių/kompetencijų, sociokultūriniuose tyrimuose gali būti netgi pavojingos. Iškyla grėsmė sulaukti priešingų laukiamiems rezultatų, ypač tuomet, kai vietoj *priemonės objektyvuotų normų ir principų diegimui* tokie etikos infrastruktūros elementai, kaip etikos kodeksai ir komisijos pavirsta turinčių valdžią subjektų papildomų galių raiška. Taip atsitinka, kai aklai bandoma perimti „gerąją Vakarų patirtį", tiesiog matant, jog „taip daroma", bet neturint konceptualių žinių apie naujų reiškinių funkcijas ir metodologiškai pagrįstus jų konstravimo metodus ir procesus. Pvz., etikos kodeksų diegimo atvejai AMI, atitinkamai neparengus institucinės terpės jų funkcionavimui, ne tik nepasiteisina vilčių, bet ir sukelia atmetimo reakcijas bei cinizmą, sumenkina moralines vertybes. Todėl svarbu suprasti, jog šiuolaikinė dalykinė (profesinė) etika – tai ne šiaip pasvarstymai „apie aukštas vertybes", o moksliškai pagrįsta socialinės inžinerijos atmaina. Ji priklauso *socialinio konstruktyvizmo paradigmai* ir yra diegiama socialinės inžinerijos metodais.

o į priimtą, preliminariai visų dalyvių aptartą[5] (taigi objektyvuotą), įstatymą (teisės aktą), normą ar principą (etikos ar elgesio standartą). Skirtingai nei kiekybinių rodiklių atveju, kokybinis vertinimas yra žymiai įvairesnis, priklauso ir nuo vertinamosios srities ypatumų, ir, nemaža dalimi, nuo vertintojo požiūrio (pvz., tyrimai rodo, jog vyrai sunkiau pastebi diskriminacijos faktus, neretai atmeta problemas iki tol, kol jos statistiškai nepagrindžiamos). Analizuojant individų pasakojimus, situacijas, stebėjimo faktus, vykdomame kokybiniame tyrime taikomos ne formalizuota kalba pateikiamos matavimo skalės, statistiniai duomenys, kaip įprasta kiekybiniuose tyrimuose, o ieškoma žymiai įvairesnių faktų/įvykių, sensibilizuotų jų įžvalgų[6], atskleidžiant faktų atitikimus/neatitikimus įstatymui/normai/principui (normatyvinio ir deskriptyvinio diskursų skirtumų, identifikavimas, *de jure* ir *de facto* atotrūkio laipsnio matavimas ir jo determinančių paieška) (žr. modelį – schemas Nr.1, 3, 4). Čia vertinama atitiktis nustatytiems standartams, subjektų tinkamumas įgyvendinti organizacijos į(si)pareigojimus, kvalifikacijų bei kompetencijų pakankamumas institucijos prisiimtos Misijos įgyvendinimui ir viešojo intereso tenkinimui (kartu galima pabrėžti minėtam modelyje atsiskleidžiantį *socialinio etinio audito metodą,* padedantį identifikuoti ir naikinti esamas lyčių nelygybės moksle problemas, taigi, – padedantį įgyvendinti prisiimtus institucinius įsipareigojimus).

**Naudojant socialinio etinio audito metodą,** projekto ekspertų grupė atliko pilotinį tyrimą. Jis padėjo identifikuoti esamas lyčių nelygybės moksle problemas ir įžvelgti jas palaikančias struktūras, procesus, tendencijas bei lyčių lygių galimybių priemonių veiksmingumui būtinas paskatas. Taikant socialinio etinio audito klausimus atvejų analizės, stebėjimo, naratyvų, eksperimento, ekspertų apklausos, tyrimo dalyvaujant metodais gautai tyrimo medžiagos analizei, buvo bandoma objektyvuoti esamos padėties ir konteksto tyrimų duomenis; taip pat nustatyti, kokie pokyčiai AMI būtini ir kaip galima judėti LLP realizavimo kryptimis, kokie veiksniai (re)konstruotini siekiant užsibrėžtų tikslų.

Buvo iškeltos hipotezės, 1) socialinio etinio audito atmaina pateiks subtilesnius rodiklius, padėsiančius adekvačiau suvokti esamą lyčių lygybės padėtį AMI; 2) Lietuvos AMI egzistuoja normatyvinio ir deskriptyvinio diskursų skirtumai, *de jure* ir *de facto* atotrūkis (trūksta praktikos suderinimo su teisiniais lyčių lygybės moksle pagrindais). Šios hipotezės pasitvirtino.

[5] Taikomos diskurso etikos metodikos, paremtos Habermaso teoriškai pagrįsta komunikatyviąją konsenso etika, kurios metodikų pritaikymas organizacijose vykdomas iki konkrečių savirefleksijos technikų, įgalinančių judėjimą nuo to „kas yra“ (lytinis šališkumas, objektyviai nepagrįsti karjeros trukdžiai, diskriminacija, determinuojantys moterų intelektinio potencialo nepanaudojimą, taigi – mokslo žmogiškųjų išteklių mažinimą bei institucijų konkurencingumo stabdymą) prie to, „kas turi būti“ (Pagal ES gaires ir reglamentus: bendrųjų vertybių ir solidarumo bei sanglaudos Europoje didėjimo ir žmogiškųjų išteklių moksle didinimo).

[6] Tai svarbu turint omenyje, jog LLP vykdoma galų gale siekiant didinti žmogiškuosius išteklius (būtent jų kokybinius parametrus, kūrybiškumą, iniciatyvumą, profesinį lojalumą/atsidavimą bei perfekcionizmą ir pan.), kurie negali didėti tuomet, kai darbe žmonės jaučiasi neteisingai traktuojami, diskriminuojami ar net mobinguojami ir t.t. Savijauta darbe tampa svarbiu žmogiškųjų išteklių didinimo veiksniu, todėl konkurencingumo siekiančiose organizacijose ji specialiai matuojama ir nuosekliai formuojama (etikos infrastruktūros metodais).

Atliekant tyrimą buvo adaptuojami ir kontekstualizuojami tam tikram konkrečiam atvejui reikalingi socialinio etinio audito klausimai (atsirenkant kurie iš jų aktualūs, kurie „veikia“ duotojoje nagrinėjamoje situacijoje, kurie gali parodyti problemos esmę ar atskirus jos aspektus bei priežastinius veiksnius). Tyrime buvo naudojamas integralumo vadybos modelis, padėjęs matuoti atitiktis nustatytiems standartams ir galėjęs atskleisti normatyvinio ir deskriptyvinio diskursų skirtumus, *de jure* ir *de facto* atotrūkį, pademonstruoti faktų atitikimus/neatitikimus normoms bei principams.

Šis pilotinis tyrimas parodė, jog jo taikymas Lietuvos AMI galėtų padėti efektyvesniam LLP realizavimui.

Metodologine prasme šiame tyrime pasireiškia vadinamoji „normatyvinė logika“. Tokie nauji tikrovės atitikimo normoms matavimo *metodai bei technikos* yra susiję su etika ir nėra plačiai žinomi (Lietuvoje iš dalies pradėti taikyti diegiant kokybės standartus). Todėl dažnai jie traktuojami kaip subjektyvių nuomonių raiška, metodologiniu požiūriu neatitinkantys mokslinių kriterijų teiginiai. Tačiau tokia nuomonė apspręsta kompetencijų stokos, o ne metodų nepakankamumo problema, kuri šiandien Lietuvoje trukdo spręsti daugelį su žmonėmis (ir žmogiškaisiais ištekliais) bei socialinėmis tvarkomis (ar betvarkėmis) susijusių problemų. Kai subjektyvias nuomones pakeičia objektyvuoti rodikliai, normos, principai, įvedama „nauja normatyvine logika“: įstatymo norma ar etinis principas tampa pagrindiniu „tiesos“ matu ir teisingo elgesio kriterijumi. Taigi konkrečios normos (įstatymai) ir principai tarnauja kaip „loginės tiesos“, „gamtamokslinio fakto“ atitikmuo, o žmonėms belieka orientuotis į šią atskirų individų atžvilgiu objektyvuotą „tiesą“, tokiu būdu elgtis taip, kaip imperatyviai reikalauja įstatymas, etikos kodeksas ar institucinė norma. Taip remiantis „nauja normatyvine logika“ su jos metodikomis įmanoma spręsti daugybę ginčytinų, konfliktus suponuojančių problemų ir nuosekliai tvarkytis įvairiuose praktikos baruose, judant savo strateginių tikslų realizavimo linkme. Tai vykdoma tikslingais vertybių vadybos metodais, t.y. institucionalizuojant dalykinę etiką, formuojant etikos infrastruktūrą institucijose, organizacijose. Tokiu būdu procesų lygmeniu judant metodiškai pagrįstais žingsniais užtikrinamas įstatymų, normų, principų laikymasis (šiuo atveju tai būtų lygių galimybių įstatymo normų bei principų užtikrinimo būdas).

3) Šiame tyrime svarbiausia suvokti objektyvią tikrovę (šiuo atveju, – lyčių subalansuotumo moksle padėtį), joje glūdinčias realias problemas, identifikuoti reiškinius/faktus, tyrimo objekto komponentus, vertinamosios srities ypatumus, egzistuojančias sąveikas ir tendencijas, o tuomet atskleisti jų modelius, kurių **rekonstravimas (minkštaisiais vertybių valdymo metodais – visa etikos infrastruktūros sistema universitetuose)** įgalintų esamos padėties kaitą. Čia subjektyvumo veiksnys ne kenkia, o atvirkščiai, gali padėti tiksliau identifikuoti tas problemas ir trukdžius, kurie neleidžia efektyviau panaudoti moterų potencialo moksle.

**LLP realizavimas gali būti vykdomas etines dimensijas inkorporavusiais valdymo modeliais ir metodais.** Tai bendrųjų efektyvios vadybos raidos dėsningumų

su tam tikrais **apibrėžtais metodais** projekcija universitete. Ir AMI plėtojamas suvokimas, jog būtini pokyčiai yra siejami su nematerialių išteklių svarbos augimu, taigi žmogiškųjų išteklių potencialo didinimu. Moterų potencialo panaudojimas mokslo plėtrai yra pagrindinis argumentas diegiant antidiskriminacines strategijas. Todėl kaip ir kitose organizacijose, mokslo struktūrose žmogiškųjų išteklių potencialo didinimas gali būti vykdomas **etikos institucionalizavimo metodais:** keičiant nepalankius moterų mokslinei saviraiškai/karjerai akademinės veiklos kontekstus, naikinant įsigalėjusius, diskriminaciją palaikančius faktorius, ir kuriant naujus, įgalinančius iš tikrųjų (į)diegti teisingumo (bešališkumo/universalizmo), skaidrumo, garbingumo, akademinio sąžiningumo, subsidiarumo principus bei vertybes. Tokiais vadinamaisiais „minkštaisiais" valdymo metodais gali būti ne tik išvengiama „neteisybės" moterų atžvilgiu, jų teisių pažeidimų, bet ir pritraukiama daugiau ir geresnių profesionalų. Taigi tokiu būdu gerinamas socialinis mokslo potencialas, formuojamos palankesnės sąlygos jo efektyvumui, didinamas ES mokslo konkurencingumas. Šie pragmatiški moterų moksle vaidmens didinimo motyvai verčia *panaudoti visas galimas priemones*, kurių arsenale vis didesnę vietą užima **etines dimensijas inkorporavę valdymo modeliai ir metodai**[7]**.** Jų panaudojimas reikalauja tam tikrų žinių ir kompetencijų. Tokių kompetencijų būtinybė yra fiksuota daugybėje EK direktyvų ir strateginių dokumentų, pvz., Nacionalinėje darnaus vystymosi strategijoje (kaip ir ES subalansuotumo politikos nuostatose bei JT Europos ekonomikos komisijos Darnaus vystymosi strategijose). Galima išskirti metodologines, socialines ir asmenines kompetencijas[8], kurių esmę sudaro etinės dimensijos ir kurių formavimasis vykdomas panaudojant **instrumentinę etikos institucionalizaciją, t.y. inovatyvius vertybių *vadybos metodus*.** Tose strategijose pateikiamų kompetencijų formavimo funkcija adresuojama švietimo sistemos organizacijoms. Tuo labiau joms pačioms būtinos tokios kompetencijos, o jų (su) formavimas AM institucijose didintų LLP įgyvendinimo efektyvumo galimybes.

[7] Panaudojant *visas galimas priemones*, reikia išryškinti plačiai ir giliai suvokto mokslinio požiūrio į institucinę etiką būtinybę. Lietuvoje to ne tik trūksta, bet apskritai dažniausiai taikomoji etika nesuvokiama kaip mokslas. Tuo tarpu įvairios dalykinės etikos atmainos išsivysto (pirmiausia pragmatiškose JAV) kaip inovatyvūs tarpdisciplininiai mokslai, padedantys spręsti konkrečias problemas ir efektyviai, socialinės inžinerijos metodais, tvarkyti atitinkamus praktikos laukus. Kai tai neįvertinama, prarandamos galimybės greičiau įveikti įvairias disfunkcijas, optimizuoti ir efektyvinti veiklas, spartinti tiek įvairių sričių, tiek visos visuomenės pažangą. Šiame darbe bandoma užpildyti šią spragą ir pateikti metodologiškai pagrįstus LLP įgyvendinimo vadybos metodais modelius, kurie neprieštarauja specialių LLP priemonių naudojimui, o parodo papildomas *galimas priemones,* kurios padėtų efektyviau realizuoti bendrą tikslą.

[8] EK direktyvose ir strateginiuose dokumentuose sutinkame metodologinių, socialinių ir asmeninių kompetencijų išskyrimą ir jų formavimo būtinybės nuostatas bei gaires. Metodologinės kompetencijos: atsakinga veikla; įvairių tikrovės kontekstų ir apribojimų pažinimas; pagarba/savigarba veikloje; rizikų valdymas; ryžtinga veikla. Socialinės kompetencijos: atsakinga veikla; visų suinteresuotųjų interesų nustatymas ir derinimas; veikla, gerbiant kitus; bendradarbiavimas (darbas komandoje, mokėjimas dirbti drauge), subsidiarumas. Asmeninės kompetencijos: atsakingumas, pasitikėjimas, gebėjimas identifikuoti ir paaiškinti vertybes, saviraiška, komunikavimas.

# II. LYTIES ASPEKTO INTEGRAVIMAS: POLITINIAI, TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Egzistuoja trys skirtingi politiniai požiūriai į lyčių lygybę: lygaus vertinimo principas (*equal treatment*), mažuma esančios lyties atstovus palaikančios priemonės (*positive action*) ir lyties aspekto integravimas (*gender mainstreaming*).

Lygaus vertinimo principas yra grynai žmogaus teisė ir yra palaikoma eilės ES direktyvų, ypač populiarių aštuntajame XX a. dešimtmetyje. Praktikoje lygaus vertinimo principas reiškė tai, kad moterys yra vertinamos kaip vyrai. T.y. vyravo logika, kad moteris reikia atstovauti, nes jos yra lygios vyrams, užuot įtvirtinus požiūrį, kad moteris reikia atstovauti, nes jos skiriasi nuo vyrų (sukurti sąlygas, atsižvelgiančias į moterų išskirtinumą).

Mažuma esančios lyties atstovus palaikančios priemonės, nukreiptos į specialius moterų poreikius, buvo populiarios devintajame XX a. dešimtmetyje. Jos gali žymiai prisidėti prie gerosios praktikos kūrimo ir barjerų šalinimo. Tačiau jos iššaukia kaltinimus privilegijavimu ir sukelia pasipriešinimą, be to, yra laikino ir fragmentiško pobūdžio. Abu šie požiūriai yra svarbūs, bet riboto efektyvumo.

Trečiasis požiūris – lyties aspekto integravimas – dar turi būti išbandytas sistemiškai aukštosiose mokyklose ir reikalauja sudėtingesnio požiūrio į lyčių lygybę nei lygaus vertinimo principas ar mažuma esančios lyties atstovus palaikančios priemonės. Lyties aspekto integravimas apima abu šiuos požiūrius į procesus, tvarkas ir praktikas. Tai atliekama instituciniais sprendimais ir taikant tokius įrankius kaip lyčių balansas sprendimų priėmime, statistinių duomenų pagal lytį rinkimas ir analizė, lygybės rodiklių taikymas politikos formavime, vykdyme, stebėsenoje ir vertinime. Taip pat šis požiūris numato žmogiškųjų išteklių valdymą remiantis skaidriais faktais, pateikiamais lyčių studijų. Lyties aspekto integravimas domisi ne vien skaičiais ir procesais, bet ir tokiu fenomenu kaip institucijos ir paties mokslo „lytiškumas“ (*gendering*). Toks požiūris verčia suabejoti tokių socialinių konstruktų kaip „meistriškumas“ (*excellence*) ir „nauda“ lytiniu neutralumu. Tuo pačiu tai reiškia nesutikimą su egzistuojančiu, visuotinai paplitusiu lyties dimensijos ignoravimu kai kuriuose tyrimų projektuose ir pačioje pedagogikoje ir mokymo programose“.[9]

Lyties aspekto integravimas yra ilgalaikė strategija, reikalaujanti organizacijos ir jos kultūros pokyčio. Todėl jis turi vykti drauge su lygaus vertinimo principu ir mažuma esančios lyties atstovus palaikančiomis priemonėmis.

[9] Rees T. Pushing the Gender Equality Agenda Forward in the European Union // *Women, Universities, and Change: Gender Equality in the European Union and the United State*s. Danowitz Sagaria, Mary Ann (Eds.) New York: Palgrave Macmillan, 2007, p. 8-9.

Ne mažiau svarbus ir lyties aspekto integravimo pasiekimų ir nesėkmių įvertinimas. Būtina numatyti lyties aspekto integravimo politikos įgyvendinimo sėkmingumo rodiklius ir vertinimo procedūras tiek mezolygmeniu, tiek makrolygmeniu. Naujausi požiūriai į lyties aspekto integravimo vertinimą teikia pirmenybę lyčių **analizės išsamumui (struktūrinis požiūris)** ir moterų įtraukimui į lyčių integravimo procesą **(įgaliojimų suteikimas).** Proceso sėkmė gali būti vertinama pagal politikos etapus ir rezultatus: tinkamas lyties aspekto integravimas yra aptinkamas **ne tik politikoje ir planavime, bet ir diegime bei vertinime.** ***Lyties aspekto integravimas yra strategija,*** kuri skiriasi nuo kitų lyčių lygybės politikų, bet yra sunkiai nuo jų atskiriama, todėl sunku įvertinti jos privalumus ir trūkumus. Kita problema – tai, kad dar nėra aiškiai apibrėžta, ką laikyti lyties aspekto integravimo sėkme.

Lyties aspekto integravimas turi apimti keturias politikos fazes: **retoriką** (lyčių lygybės ir lyties aspekto integravimo terminologijos priėmimą), **planavimą** (lyties aspekto integravimo strategijos sukūrimas), **diegimą** (lyties aspekto integravimo taikymas praktikoje) ir **vertinimą** (lyties aspekto integravimo praktikos įvertinimą arba auditą). Diegimo stoka gali reikšti **išgaravimą, nematomumą ir pasipriešinimą**. Todėl būtini lyties aspekto integravimo **pastangų, rezultatų, efekto ir poveikio rodikliai**. Ekspertai išskiria 7 lyties aspekto integravimo proceso sėkmės rodiklius: didesnis visuomenės informuotumas, žymus moterų organizacijų sustiprėjimas, moterų skatinimo instrumentų stiprinimas, didesnės lėšos socialiniams sektoriams, teisinės reformos, žmogaus teisių rėmų taikymas, žymus duomenų lyties požiūriu pagerėjimas.

Dauguma organizacijų taiko lyčių švietimą, stebėsenos ir vertinimo sistemas, lyčių analizę, remia aktyvesnį moterų dalyvavimą priimant sprendimus. Tačiau lyties aspekto integravimo taikymas praktikoje yra sudėtingesnis, todėl pažanga sunkiau apčiuopiama ir nelygi. Diegimo stokos vertinimui naudojami trys konceptai: **išgaravimas** (kai geros politikos intencijos nerealizuojamos praktikoje), **nematomumas** (kai stebėsenos ir vertinimo procedūros „nemato“, kas vyksta iš tikrųjų) ir **pasipriešinimas** (kai efektyvūs politinio, o ne techninio priešinimosi mechanizmai blokuoja lyties aspekto integravimą).[10]

Pastarasis reiškinys yra tikras iššūkis lyties aspekto integravimui, nes Europoje, išskyrus Šiaurės šalis, labai trūksta supratimo apie lyties aspekto integravimą; todėl lyties aspekto integravimui esminiai yra moksliniai tyrimai, informuotumo lygio kėlimas ir **praktiniai mokymai.** Svarbu nurodyti, **kuo tai naudinga aukštosioms mokykloms.** Būtina pasiekti supratimo, kad norėdami įgyvendinti savo mokslinių tyrimų ir mokymo kokybės misiją, aukštosios mokyklos turi pritraukti geriausius bet kurios lyties kandidatus. Tvarkos, kurios yra palankios moterims, yra palankios kokybės skatinimui.[11]

Nors statistiniai duomenys leidžia kalbėti pirmiausia apie moterų galimybių

[10] *Gender Mainstreaming in Education and Employment*. European Training Foundation, 2005. http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/B0E04DDF3BF831FFC12572830051F3C4/$File/NOTE6YFEXE.pdf

[11] Rees, p. 17.

gerinimą mokslo srityje, būtina siekti, kad lyčių lygių galimybių politikos dokumentuose nebūtų pabrėžiama, kad ši politika skirta visų pirma/vien moterims, nes tai sukelia kontroversiškus abiejų lyčių atstovų vertinimus. Vyrai, girdėdami apie tokią politiką, ima jaustis diskriminuojami ir net nesąmoningai ima priešintis jai, tuo tarpu moterys taip pat ima jaustis nepatogiai, mat sulaukia tokių specialių priemonių, kurios jas nenatūraliai ima stumti į priekį. Atlikto tyrimo apie britų ir vokiečių mokslo srities atstovų požiūrį į lyčių lygybę rezultatai parodė, kad moterys pačios menkiau vertina savo galimybes. Pačios moterys suvokia save kaip turinčias menkesnes strategines galias valdyti savo karjerą nei jų kolegos vyrai, jos pačios mano, kad norėdamos pasiekti sėkmės turi elgtis taip pat, kaip vyrai ir kad vyrai istoriškai ir šiuo metu dominuoja jų srityje. Šie faktai patvirtina Pierre'o Bourdieu teiginį, kad lyčių hierarchija galioja tik tuo atveju, jei ji yra internalizuota „dominuojamų" moterų. Tik mažas procentas apklaustų mokslininkų vyrų išreiškė kritinį požiūrį moterų atžvilgiu, taigi iš esmės jų reakcija yra pozityvi. Mažiau vyrų nei moterų manė, kad moterys yra ne tokios strategiškos savo karjeros valdyme, vyrai nemanė, kad moterims reikia elgtis kaip vyrams, norint pasiekti sėkmės. Mažesnė dalis vyrų manė, kad vyrai linkę dominuoti tam tikrose srityse, kas reiškia, kad jie vertina moterų įnašą.[12]

Beje, tokia moterų savivertė sąlygota ne jų subjektyvių (biofiziologinių) savybių, bet psichologiškai interiorizuojamų išorinių realios praktikos bruožų ir įsigalėjusių normų bei stereotipų. Socializacija tam tikroje sociokultūrinėje terpėje suponuoja tokias pažiūras, atsižvelgiant į stebimus faktus, konkrečias situacijas universitetuose, į susidariusius nepalankius moterims institucinius kontekstus. Taigi galima tikėtis, jog keičiantis akademinio gyvenimo kontekstams, įsigalėjus naujoms normoms keisis ir tokie subjektyvūs savo galimybių menkinimai, rasis nauji savęs vertinimai.

Bendra tendencija visos Europos AMI yra įsteigti patariamieji arba priežiūros organai, kurie prižiūri arba stebi operacines, mokymo ir finansines veiklas, taip perkeliant sprendžiamąją galią nuo individų subjektyvios valios prie objektyvių institucinių sprendimų ir veiksmų, paremtų standartais, normomis, taisyklėmis. Kaip autonominiai subjektai, aukštosios mokyklos prisiima įvairią valdymo atsakomybę, pirmiausia tokią, kurios reikalauja pilietinė visuomenė ir numato vyriausybė. Todėl ir AMI susiformavo nauji valdymo modeliai, kurie įdiegia atskaitomybę, skaidrumą, perskirsto atsakomybę ir sprendimo priėmimo galias[13]. Analogiški procesai vyksta ir įtvirtinant lyčių lygybės strategijas. „Lyties aspekto integravimas perkelia atsakomybę už lyčių lygybę nuo individualios moters į organizacinį lygmenį. Iš aukštųjų mokyklų tikimasi organizacinių struktūrinių ir kultūrinių pokyčių,

[12] Pritchard R. Attitudes towards gender equality issues in British and German academia // *Higher Education Management and Policy*, Vol. 22/2, 2010, p. 62-63.

[13] Aukštojo mokslo reformos tiesiogiai siejasi su viešojo valdymo modernizavimu. Universitetų valdymas priderinamas prie „naujosios viešosios vadybos" ir jos principų (OECD, 2006); EUA, 2010. *European Universities Implementing their Modernisation Agenda*. Prisijungta 2011-09-30, http://www.eua.be/eua-projects/current-projects/euima.aspx, etc.

integruojant lyties aspektą į visas politikas, procedūras ir biudžetą."[14] Vadinasi, jau ne nuo individo, o nuo organizacijos požiūrio į vertybes priklauso sąžiningo, teisingo, skaidraus elgesio įsigalėjimas, panaudojant vadybos priemones. Organizacija fiksuoja nepakantumą ydoms ir formuoja motyvaciją perfekcionistiškam (profesionaliam) savo pareigų vykdymui. „Organizacijų etika, kaip vadybos užduotis, pirmiausia yra susijusi ne su atskirų veikėjų dorybėmis, o su įmonės požiūrio į vertybes ir tų vertybių sampratos diegimu į vadovavimo, valdymo bei kontrolės struktūras"[15].

Taigi lyčių (lygybės) aspekto integravimas:

- yra sisteminis lyties aspekto (ir lyčių lygybės principų) diegimas į visas politinės veiklos sritis, priemones ir programas, į organizacijas ir jų kultūras
- perkelia atsakomybę už lyčių lygybę nuo individualaus lygmens į organizacinį lygmenį (per nustatytas žmogiškųjų išteklių valdymo ir administravimo procedūras/tvarkas/taisykles, per lyties aspekto integravimą į visus susijusius vidaus dokumentus, per lygių galimybių užtikrinimo infrastruktūrą)
- gali būti suvokiamas kaip „kokybės vadyba siekiant socialinės lygybės"[16].

Lyčių lygybės aspekto integravimas yra vertinamas kaip vienas iš būdų didinti aukštųjų mokyklų žmogiškųjų išteklių įvairovę, leidžiantis gerinti aukštojo mokslo kokybę. Tai sutampa su vienu iš Bolonijos proceso tikslų – kelti aukštojo mokslo kokybę Europoje ir tokiu būdu didinti ekonomiką keliant darbo jėgos kvalifikacijos lygį ir gerinant Europos aukštojo mokslo reputaciją ir kvalifikacijas visame pasaulyje.

## 2.1. MOKSLINĖS VEIKLOS KOKYBĖS (KVALIFIKACIJOS) RODIKLIŲ NUSTATYMAS IR LYČIŲ PASISKIRSTYMAS

Nors nacionalinės teisės ir AMI vidaus teisės aktuose iš pažiūros įtvirtinti bendrieji lyčių lygybės ir nediskriminacijos principai, bet neaiškiai apibrėžti procesai bei nedetalizuoti vertinimo rodikliai sudaro netiesiogines prielaidas diskriminacijai. Net ir toks, regis, objektyvus procesas kaip mokslinės veiklos kokybės rodiklių nustatymas gali netiesiogiai lemti netolygų lyčių balansą bei nelygias teises.

Moksle egzistuoja įvairios **išankstinės nuostatos lyčių atžvilgiu** (*gender bias*): tai nesąmoninga ir numanoma diferenciacija tarp vyrų ir moterų, patalpinant vieną lytį hierarchiškai aukštesnėje padėtyje nei kita, ir kylanti iš vyriškumo ir moteriškumo stereotipų,

[14] Danowitz, M.A. Gender Equality as Organizational Change Frames, Challenges, and Strategies in the European Union and the United States // Gender equality programmes in higher education :international perspectives /Sabine Grenz ... [et al.], VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008, p. 90.

[15] Wielandas J. ir Grüningeris S. Etikos vadybos sistemos ir jų auditas – teorinė klasifikacija ir praktinė patirtis // Įmonių etika verslo praktikoje / T. Bausch, A. Kleifeld, H. Steinmann (red.). Vilnius: VU KHF, 2002.

[16] Bauer, Q.J., Gruber, S. Balancing and Optimising Gender Mainstreaming at German Universities // *Gender equality programmes in higher education: international perspectives* /Sabine Grenz ... [et al.], VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008, p. 119.

kurie valdo mokslo sistemos vertinimą ir kandidatų parinkimą arba mokslo sistemos struktūrą lytiškumo aspektu[17]. Išankstinės nuostatos lyties atžvilgiu gali pasireikšti:

(1) pačiame mokslinės veiklos kokybės apibrėžime

(2) kriterijuose, pagal kuriuos vertinama mokslinė kokybė,

(3) įvardytų ir neįvardytų mokslo kokybės vertinimo rodiklių parinkime,

(4) būde, kuriuo mokslo kokybės kriterijai taikomi vyrams ir moterims,

(5) nesugebėjime įtraukti moteris į mokslo tinklus,

(6) procedūrose, kuriomis kriterijai taikomi žmonių vertinimui.[18]

Mokslinės veiklos kokybės rodikliai nėra universalus dalykas – tai socialinis susitarimas, kuris gali būti veikiamas įvairių išankstinių nuostatų. Anot Addis, mokslinės veiklos kokybė nėra lengvai išmatuojama; tai darinys, sudarytas iš įvairių gebėjimų – atidumo, originalumo, aiškumo, sudėtingumo ir t.t., kurie pasiekiami per mokymosi procesą, priklausymą moksliniams tinklams, akumuliavimą ir išteklius. Taigi kokybės rodikliai priklauso nuo ją vertinančių žmonių ir standartų, kuriuos jie taiko.[19]

Būtina siekti, kad mokslo kokybei būtų keliami kriterijai ir nustatomi rodikliai, kurie atsižvelgia į abiejų lyčių mokslininkų gyvenimo ypatumus bei galimybes ir sudaro sąlygas geriausiems abiejų lyčių atstovams sukurti savo indėlį į mokslą.[20]

Geriausiai mokslinę kokybę pajėgūs įvertinti patys mokslininkai. Mokslinio recenzavimo sistema turi pateikti ekspertų nuomonę**. Nesuinteresuotumas ir gebėjimas būti objektyviam** yra pamatinės **mokslinio etoso nuostatos**. Tačiau šios savybės savaime nesusiformuoja, ypač tose kultūrose/organizacijose, kur į įstatymus, normas, principus įprasta žvelgti kaip į „reikalingus tam, kad juos laužytum“, kaip į formalumus, kuriuos galima ir apeiti... Todėl tokių kultūrų rekonstravimui yra taikomi tam tikri etikos infrastruktūros elementai, formuojami mechanizmai, motyvuojantys gerbti įstatymus, normas, principus, ir stiprinantys gebėjimus atitinkamai elgtis. Vienas tokių elementų – specialiai diegiamos vadinamosios „įstatympaklusnumo“ (*compliance*) programos, kurias tikslinga panaudoti ir Lietuvos AMI **mokslinio etoso** formavimui.

Europoje mokslinės veiklos kokybė dažniausiai vertinama dviem būdais: **moksliniu ekspertavimu** (*peer-review*) ir **bibliometriniais indeksais** (publikacijų ir citavimo skaičius). Šie du, regis, objektyvūs **vertinimo metodai nėra atsparūs nelygybei lyties požiūriu.**

Mokslinio ekspertavimo/recenzavimo sistema toli gražu nėra objektyvi ar laisva nuo išankstinių nuostatų lyties atžvilgiu. Kaip rodo tyrimai, mokslo srityje pozicijas, kurios sprendžia mokslo politiką, išteklių paskirstymą, tyrėjų kvalifikacijos ekspertinį vertinimą, mokslinių tinklų valdymą (vadinamąsias

[17] MIT *(Massachusetts Institute for Technology) (1999) A Study on the Status of Women Faculty in Science* at MIT).

[18] “Gender and Excellence in the Making”, Directorate-General for Research, 2004, p. 11-12 http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf

[19] „Gender and Excellence in the Making”, Directorate-General for Research, 2004, p. 18.

[20] “Gender and Excellence in the Making”, Directorate-General for Research, 2004, p. 16, http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf

*gate-keepers* pozicijas) užima vyrai, kurių vertinimas remiasi „panašumo“ principu: palankiau vertinami mokslininkų vyrų, o ne moterų pasiekimai, o pirmenybė teikiama žymesnių mokslininkų idėjoms bei tradiciniams/žinomiems moksliniams metodams (*Mathew efektas*). Fenomenas, kuomet moksliniai moterų nuopelnai yra nusavinami ar priskiriami jų kolegoms vyrams, yra vadinamas *Matildos efektu*.[21] Tokiu būdu vyksta savotiškas mokslinis klonavimas – mokslininkai vyrai palankiau įvertina ir remia vyrų mokslininkų darbus ir mokslinį indėlį, kuris yra jiems artimesnis ir suprantamesnis.

Tas pats dėsnis galioja ir bibliometriniam mokslinės produkcijos įvertinimui. Tam, kad mokslininkės veikla būtų įvertinta aukštais moksliniais balais, ji turi daug publikuotis ir būti cituojama, o to pasiekti įmanoma tik priklausant moksliniams tinklams, kuriuos vėlgi dažniau suburia ir valdo mokslininkai vyrai. Todėl mažas citavimo indeksas gali atspindėti ne mokslinės veiklos kokybę, o mokslininko/ės socialinį kapitalą (priklausymą mokslinėms asociacijoms).

Šiuo požiūriu itin svarbus vadovaujančių pozicijų užėmimas (*gate-keping*). Mokslininkai, kurie užima tokias pozicijas mokslo tarybose, atrankos komisijose, mokslo recenzavimo komitetuose, redakcinėse kolegijose ir pan., turi galią spręsti, kas yra tinkama mokslinė kokybė, o kas – ne. Tai kontrolės ir atmetimo funkcija, kuri taip pat veikia kaip išteklių, informacijos ir galimybių paskirstymo procesas.

Čia reikėtų paminėti „stiklo lubų“ fenomeną, metaforiškai nusakantį vertikalią segregaciją organizacijos hierarchiniuose lygmenyse. Tai terminas, naudojamas nusakyti situacijai, kai organizacija tvirtina užtikrinanti lygias galimybes, tačiau blokuoja moterų kilimą karjeros laiptais. Ši metafora išreiškia idėją, kad nors moterys mato galimybes ir pozicijas aukštesniuose organizacijos hierarchiniuose lygmenyse, tačiau susiduria su nematomais barjerais, neleidžiančiais joms jų pasiekti. Barjerų priežastys gali būti įvairios: nuo tiesioginės diskriminacijos iki nesąmoningos (netyčinės) diskriminacijos, kuomet paaukštinimui taikomi bereikalingi kvalifikaciniai reikalavimai ar sąlygos[21], arba, atvirkščiai, kvalifikaciniai reikalavimai ir rodikliai sumenkinami, taip suteikiant galimybę žemesnius rodiklius, mažesnes kompetencijas turintiems vyrams užimti vadovaujančius postus[22].

ES naudojamas specialus „stiklo lubų“ fenomeną organizacijose turintis atskleisti rodiklis – stiklinių lubų indeksas (SLI):

$$SLI = P / PA$$

Čia P – moterų tyrėjų dalis akademinėje bendruomenėje, PA – A lygmens moterų tyrėjų (profesorių ir vyriausiųjų mokslinių bendradarbių) dalis. SLI nurodo galimybę (ar jos stoką) moterims judėti aukštyn profesinės hierarchijos struktūromis. SLI=1 reiškia, kad nėra skirtumo tarp paaukštinamų moterų ir vyrų; SLI<1 reiškia, kad moterys turi daugiau šansų būti paaukštintos nei vyrai; SLI>1 reiškia, kad vyrai turi daugiau šansų būti paaukštinti nei moterys. Kitaip sakant,

[21] Ten pat, p. 19.

[22] Ten pat, p. 22.

kuo aukštesnė SLI reikšmė, tuo storesnės „stiklinės lubos“ ir tuo sunkiau moterims pasiekti aukščiausias pozicijas[23]. Pagal rodiklio skaitmeninę vertę institucijas ir jų padalinius (fakultetus) galima lyginti tarpusavyje.

2009 m. Eurostat duomenimis, vidutiniškai 22 proc. mokslo komitetų narių ES šalyse sudarė moterys. Taigi svarbiausiose mokslo institucijose dominavo ir jas valdė vyrai. Mažiau nei ketvirtis tarybų narių buvo moterys, taigi, subtilios ir dažniausiai nesąmoningos išankstinės nuostatos lyties atžvilgiu, tikėtina, įtakojo priimamus sprendimus. Šiaurės šalys, kuriose ne vienerius metus galioja įstatymai, nustatantys tam tikros moterų proporcijos kvotą viešojo administravimo sprendimus priimančiuose organuose, yra lyderės pagal moterų atstovavimą tarybose bei komitetuose: Švedijoje, Norvegijoje ir Suomijoje moterų dalis tarp komitetų narių viršija 44 procentus. Tai atitinka šiose šalyse galiojantį reikalavimą, kad po 40 procentų abiejų lyčių atstovų sudarytų visus nacionalinius mokslinių tyrimų komitetus ir analogiškas institucijas. Tuo tarpu mažiau nei 20 procentų moterų moksliniuose komitetuose ir tarybose buvo Vengrijoje, Lietuvoje (2007 m. – 18 proc.), Šveicarijoje, Slovakijoje, Čekijoje, Kipre, Izraelyje, Lenkijoje ir Liuksemburge.[24]

Paaukštinimas ir karjeros procesai moksle dažniausiai remiasi trimis mechanizmais: *kooptacija* (diskretiškas paaukštinimas, vykdomas tų, kurie užima aukščiausias pozicijas pagal neatskleidžiamus kriterijus), *atranka* (paaukštinimas, vykdomas atskaitingų aukščiausias pozicijas užimančių asmenų pagal tam tikrus nustatytus kriterijus) ir *išrinkimas* (paaukštinimas, vykdomas kolegoms pasirenkant). Iš šių mechanizmų pats skaidriausias yra atrankos mechanizmas, tačiau praktika rodo, kad dauguma paskyrimų į profesoriaus pareigas remiasi kooptacijos mechanizmu. Tyrimais įrodyta, kad moksliniam atrankos procesui stokojant skaidrumo ir atskaitomybės, visuomet pralaimi moterys mokslininkės. Ir atvirkščiai, pozicijas, kurios yra paskelbiamos ir remiasi aiškiais kriterijais, daug dažniau užima mokslininkės.[25]

Mokslinės kokybės kriterijų nustatymas dažnai yra miglotas ir sudaro prielaidas netiesioginėms išankstinėms nuostatoms lyties atžvilgiu. Paprastai reikalaujama, kad mokslininkai būtų inovatyvūs, produktyvūs, šiuolaikiški ir pan., tuo tarpu dėstymas ir profesinė veikla, kuria daugiausiai užsiima žemesnes mokslines pareigas užimančios moterys, yra nevertinami. Be to, mokslinės veiklos kokybės rodikliai sukurti tokiems mokslininkams, kurie gali skirti daug laiko darbui ir neturi ar turi nedaug įsipareigojimų šeimai, t.y. mokslininkai vyrai. Vaiko priežiūros atostogos sumenkina moterų publikacijų skaičių bei integravimosi į mokslinius tinklus galimybes lyginant su jų bendraamžiais mokslininkais vyrais, su kuriais jos turi konkuruoti kaip lygūs varžovai.

Taigi egzistuoja keli problemų šaltiniai: a) vadovaujančių asmenų, atsakingų

[23] *She Figures*, 2006, p. 52.

[24] *She Figures 2009: Statistics and Indicators on Gender Equality in* Science. Directorate-General for Research, 2009, P. 94

[25] “Gender and Excellence in the Making”, Directorate-General for Research, 2004, p. 24 http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf

už procedūras, parinkimas, b) lyčių balansas komitetuose, atsakinguose už procedūras, c) procedūrų skaidrumas (skelbimas apie konkursus pareigoms užimti ir aiškių, objektyvių atrankos kriterijų nustatymas), d) vadovaujančių ir sprendimus priimančių asmenų principingumas, gebėjimas vadovautis objektyviais kriterijais (įstatymu, norma, principu), o ne interesais, stereotipais, išoriniu spaudimu (mokslinio etoso būklė), e) vadovaujančių/sprendimus priimančių asmenų atskaitomybė.

## 2.2. ES LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIORITETAI IR PRIEMONĖS

LLP yra viena iš esminių Europos Bendrijos nuostatų, ji įtvirtinta Amsterdamo sutartyje, papildžiusioje Europos Bendrijos sutartį: „Visose veiklose Bendrija siekia pašalinti nelygybę ir skatinti lygybę tarp vyrų ir moterų.“ ES lygiu moterų ir vyrų lygybės politika yra nukreipta į teisinį moterų ir vyrų lygybės reglamentavimą visų pirma užimtumo srityje, moterų ir vyrų lygybės užtikrinimą visose veiklos srityse, o taip pat į veiksmus, skirtus užkirsti kelią diskriminacijai lyties pagrindu. Pagrindiniai lyčių lygybės ir nediskriminavimo tikslai: siekti vienodos ekonominės moterų ir vyrų padėties, didinti galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, skatinti vienodą moterų ir vyrų dalyvavimą priimant sprendimus, keisti diskriminuojantį požiūrį į moterų ir vyrų vaidmenis ekonominėje veikloje, didinti bendrąjį visuomenės supratimą antidiskriminacijos srityje.[26] **Taigi integruojant horizontalųjį lyčių lygybės prioritetą švietimo srityje lygybės aspekto integravimas tampa atskira mokslo politikos sritis, kuri, kaip ir akademinė etika, mokslui suteikia papildomą kokybės ir socialinės atsakomybės vertę.**

EK Generalinis mokslinių tyrimų direktoratas (Moterų ir mokslo padalinys), įgyvendindamas lyčių lygybės politiką, skatina įvairias priemones, pvz.,:

- lyčių lygybės balansas sprendimų priėmime,
- su lyčių lygybe susijusi statistika
- lygybės rodikliai
- lyčių poveikio vertinimas
- lyčių studijos ir lyčių ekspertai
- tinklai
- informuotumo lygio kėlimas
- lyginamoji analizė pagal atskaitos tašką (*benchmarking*)
- geroji praktika.[27]

Priemonės, kurių greta pagrindinio mokslinio tyrimo tikslo imtis savo projektuose skatinamos aukštosios mokyklos 2007–2013 m. ES finansinėje programoje (FP7):

- įdarbinimo, karjeros ir pozicijos išlaikymo politikos;

[26] „Horizontaliųjų prioritetų įgyvendinimo įsisavinant 2007-2013 metų ES struktūrinę paramą gairės“, Horizontaliųjų prioritetų įgyvendinimo priežiūros darbo grupė, 2009.

[27] Rees, T., op.cit., p. 11-13.

- atnaujinti valdymo ir tyrimų vertinimo standartai;
- kursų turinio plėtra;
- lyderystės vystymas;
- sugrįžimo po karjeros pertraukos schemos.[28]

Šiomis priemonėmis EK tikisi skatinti struktūrinius pokyčius, susijusius su moterų skaičiaus didėjimu ir karjeros galimybių didinimu aukštajame moksle.

2010 m. gegužės 26 d. ET Konkurencijos Taryboje pakartotinai išreiškė savo paramą moterims Europos moksle ir technologijose. Taryba pripažino EK darbą ir poreikį inicijuoti kultūrinius ir struktūrinius pokyčius aukštosiose mokyklose ir mokslinių tyrimų institucijose. Ji ypač pabrėžė poreikį įtraukti lyties klausimus į mokslinius tyrimus kaip būdą kurti naujas žinias ir stimuliuoti inovacijas. Buvo akcentuotas mokslinių tyrimų efektyvumo ir poveikio didinimas, lyčių lygybės barjerai siekiant mokslo, darbo ir karjeros (ypač mokslo ir technologijų srityse). Taip pat ET rekomendavo ES valstybėms narėms sukurti atitinkamas politikas, kurios palaikytų moteris Europos mokslo ir technologijų srityse.[29]

EK 1999 m. patvirtinus Moterų ir mokslo veiksmų planą (*Women and Science Action Plan*), priemonės, skirtos skatinti moteris moksle, integruoti lyties dimensiją mokslinių tyrimų srityje ir sumažinti egzistuojantį atotrūkį tarp lyčių tapo svarbia Europos mokslinių tyrimų politikos dalimi, remiama Europos Parlamento ir nacionalinių vyriausybių.[30]

„Lyčių lygybės politika moksle tapo svarbia tema visose ES šalyse ir yra šiuo metu vykstantis procesas. Diegdamos lyčių lygybės moksle politikas daugelis šalių įkūrė tokias struktūras kaip nacionaliniai komitetai ir padaliniai, skirti moterų moksle reikalams, atitinkamose valstybinėse institucijose. Kai kurios šalys įsteigė nacionalinius mokslinės moterų veiklos išteklių ir koordinavimo centrus. Aukštosios mokyklos ir mokslinių tyrimų institucijos vis labiau skatinamos vystyti lyčių lygybės planus. Pvz., Nyderlanduose ir Vokietijoje aukštosios mokyklos yra reitinguojamos pagal moterų skaičių ir proporciją sprendimus priimančiose pareigose arba tiksliųjų mokslų srityje“.[31]

LLP įvedimas turi apimti įvairius valstybės ir aukštojo mokslo sistemos lygmenis – nuo ES ir nacionalinių teisės aktų iki aukštųjų mokyklų vidaus darbo tvarkos aprašymo. Tyrinėtojai pastebi, kad efektyviausias pokytis lyčių lygybės srityje pasiekiamas, kai kartu veikia visa sistema: parlamentas, nacionalinės mokslą finansuojančios organizacijos turi siekti lyčių lygybės drauge su aukštojo mokslo institucijomis, mokslo, profesinėmis ir garbės draugijomis, žurnalais, kolegijomis, universitetais.[32]

[28] „Research and Society. Policy Initiatives: Gender and Research“. European Commission“ // http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1297&lang=1

[29] Ibid.

[30] “Gender and Excellence in the Making”, Directorate-General for Research, 2004, p. 5, http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf

[31] Ibid, p. 10.

[32] Dworkin T.M., Kwolek-Folland A., Maurer V., Schipani C.A. Pathways to Success for Women

Taigi lyčių lygybės siekis aukštajame moksle padeda realizuoti šias **vertybes** ir **principus**:

- **sąžiningumas** (vyrai ir moterys turi turėti lygias galimybes dalyvauti mokslo bendruomenėje);
- **demokratija ir patikimumas** (mokslas yra politikos formavimo ir valdymo administravimo pamatas, jis prisideda prie kritiškesnio ir atviresnio visuomeninio diskurso, kuria žinias, padedančias priimti geresnius politinius sprendimus. Moterų dalyvavimas moksle lygiomis galimybėmis su vyrais, ypač tiksliųjų ir gamtos mokslų srityse, kuriose kuriamos žinios ir technologijos turi esmines socialines pasekmes, yra visapusiško demokratijos gyvavimo laidas);
- **nacionalinių mokslo tikslų įgyvendinimas** (tam, kad būtų pasiekti nacionaliniai mokslo tikslai, visas šalies žmogiškasis kapitalas turi būti efektyviai panaudojamas, o išankstinių nuostatų lyties atžvilgiu veikimas įdarbinimo procesuose lemia ženklų talentų šaltinio praradimą);
- **mokslinių tyrimų aktualumas** (aukštos kokybės ir šiuolaikinis mokslas priklauso nuo mokslo bendruomenės gebėjimo užduoti „taiklius“ klausimus ir įvertinti įvairius atsakymus. Tai geriausiai įgyvendinama aplinkoje, kuri suteikia erdvės įvairiems žmonių tipams su skirtinga patirtimi ir gebėjimais profesionaliai bendradarbiauti. Geresnis lyčių balansas mokslo institucijose geriau atspindės visuomenės įvairovę ir taip didins rezultatų patikimumą);
- **tyrimų kokybė** (didesnis moterų dalyvavimas mokslinių tyrimų srityse leis padidinti žinių išteklius, prisidės prie žinių kūrimo kokybės ir padarys mokslo sektorių gyvybingesnį ir konkurencingesnį. Tyrimai rodo, kad tyrėjų grupės, kurios buvo sudarytos proporcingai iš abiejų lyčių atstovų yra produktyvesnės ir inovatyvesnės nei homogeniškos tyrėjų grupės.[33]

## 2.3. ES ŠALIŲ PRAKTIKA LYČIŲ LYGYBĖS MOKSLO SRITYJE KLAUSIMAIS

2002 m. Helsinkio grupės ataskaita įvertino 33 jos narių šalių padėtį lygybės politikos srityje. Šiaurės šalys išsiskyrė išplėtota bendrąją lygybės politika. Helsinkio grupės šalys labai skiriasi pačia savo moksline infrastruktūra ir ypač moterų mokslinės karjeros klimatu. Tačiau esama ir bendrų faktorių, tokių kaip lyčių balanso stoka aukščiausiuose mokslo politikos sprendimus priimančiuose sluoksniuose ir ypač tarp tų, kurie nustato, kas yra „geras mokslas“. Infrastruktūros požiūriu kai kurios šalys yra įsteigusios nacionalinius, tarpministerinius moterų ir mokslo komitetus, kurie skiria dėmesį šiems klausimams. Kai kurios šalys, pvz., Vokietija yra įsteigusios atskirus moterų ir mokslo padalinius atitinkamose valstybinėse institucijose, arba Švietimo arba mokslo ministerijoje. Lyginamosios

Scientists in Higher Education in the US // *Gender equality programmes in higher education: international perspectives* /Sabine Grenz ... [et al.], VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008, p. 73.

[33] Norvegijos lyties aspekto integravimo komiteto (moterų moksle klausimais) 2004-2006 m. ataskaita, http://eng.kifinfo.no/binfil/download.php?did=6086, p. 9-10.

analizės praktika, iniciatyvos pritraukti moteris į akademinę veiklą, gerosios praktikos mokymai, vaiko priežiūros, darbo/šeimos balansavimas auga, iš dalies ir dėl galimybių, atsiveriančių dalinantis žiniomis apie kitų šalių lygybės situaciją. Lyčių lygybės aspekto įvedimo priemonės, tokios kaip lygaus užmokesčio auditas, lyčių poveikio įvertinimas, biudžeto paskirstymas lyčių atžvilgiu, stebėsena, lygybės rodiklių plėtojimas, lyčių pusiausvyros palaikymas komitetuose yra taikomos kai kuriose ES šalyse narėse ir ES mastu. Daugelis valstybių yra institucionalizavusios mažuma esančios lyties atstovus palaikančias priemones, skirtas kovoti su barjerais moterims moksle. Tai moterų tinklų moksle rėmimas, vaidmenų modelių ir mentoringo schemų skatinimas, kai kuriais atvejais – konkrečių kvotų ir skaičių nustatymas.[34]

Kai kurios šalys, ypač Šiaurės šalys, naudoja lyties aspekto integravimo įrankius, siekdamos lygybės mokslo sistemose ir struktūrose, pvz., didesnis skaidrumas paskyrimo į pareigas procesuose, lygybės mokymai atrankos komitetų dalyviams, mokslo pedagogikos tyrinėjimas siekiant šalinti išankstines nuostatas lyties atžvilgiu, parama lyčių studijoms. Be to, lyties aspekto integravimo priemonės apima ir gerąją įdarbinimo praktiką, kuri palengvina darbo–šeimos įsipareigojimų balansavimą, programas, padedančias moterims grįžti į mokslinę karjerą po vaiko priežiūros atostogų. Trys valstybės (Suomija, Švedija ir Prancūzija) turi teisės aktus, reikalaujančius siekti lyčių balanso viešojo administravimo įstaigose ir aukštosiose mokyklose.

Integruojant lyties aspektą yra labai svarbios stebėsenos ir vertinimo procedūros, nes toli gražu ne visos priemonės pasiteisina. Kai kuriose šalyse padėtis pablogėjo dėl konkrečių priemonių taikymo, pvz., pasipriešinimas priemonei, skirtai padidinti moterų profesorių skaičių Austrijoje.[35]

Suomijoje prie lyčių lygybės progreso aukštosiose mokyklose itin prisidėjo palaikančios nacionalinės vaiko priežiūros politikos sukūrimas, lyčių kvotų mokslinių tyrimų tarybose įvedimas, Lygybės ombudsmeno pareigybės įsteigimas.

Jungtinės Karalystės ir JAV atvejai rodo, kad išorinė aplinka gali būti tiek priešiška, tiek išsauganti lyčių asimetriją siekiant pažangos lyčių lygybės srityje. Abi aplinkos nuostatos turi panašų poveikį siekiant lyčių lygybės. Pvz., nepaisant įstatymų, politikų ir struktūrų egzistavimo Jungtinėje Karalystėje, aukštojo mokslo politika yra neutrali lyties požiūriu, tarsi suponuodama, kad aukštosios mokyklos pačios sprendžia lygybės problemas ir kad jie ėmėsi veiksmų mažinti nelygybę, kai tik teisiniai lūkesčiai ir pastangos įpareigoja ar paragina juos to imtis.[36]

Dabar kiek išsamiau apžvelgsime kai kurių konkrečių Europos šalių ir aukštųjų mokyklų patirtį lyčių lygybės srityje.

[34] Danowitz M.A., Gender Equality as Organizational Change Frames, C-hallenges, and Strategies in the European Union and the United States // *Gender equality programmes in higher education: international perspectives* /Sabine Grenz ... [et al.], VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008, p. 92.

[35] Rees T., op.cit., p. 13-15.

[36] Danowitz, op.cit., p. 92.

### 2.3.1. Šiaurės šalys. Norvegija ir Suomija

Suomija, kaip ir kitos Šiaurės šalys, pelnytai gali būti laikomos pionierėmis lygių galimybių srityje. Norvegijoje, Švedijoje ir Suomijoje 2007 m. duomenimis moterų dalis mokslo institucijų tarybose bei komitetuose viršijo 44 proc. **Visose Šiaurės šalyse** nuo XX a. 8–ojo dešimtmečio skiriama parama moterų studijoms ir lyčių tyrimams, finansuojama lyčių lygybės infrastruktūra, tinklai, tyrimų programos, koordinavimas ir informavimas (siekiant padidinti moterų mokslininkių žinomumą, valstybės finansuojamos moterų mokslininkių duomenų bazės Danijoje (www.kvinfo.dk) ir Norvegijoje (http://eng.kifinfo.no/).

**Norvegijos** Švietimo ir mokslo ministerija nuo 2007 m. teikia kasmetinį Lyčių lygybės apdovanojimą, kurio vertė – 2 mln. Norvegijos kronų (apie 224 300 eurų). Apdovanojimas skiriamas institucijai, kuri pritaiko efektyviausias lyčių pusiausvyros gerinimo priemones aukštojo mokslo institucijose. Apdovanojimo lėšos turi papildyti finansinius išteklius, kuriuos pačios institucijos skiria lyčių lygybės veiksmams. Norvegijos Lyčių balanso komitetas siūlo **specialiąsias** ir **struktūrines priemones** siekti lyčių lygybės aukštojo mokslo institucijose[37]. Specialiosios priemonės yra skirtos spręsti specifines problemas. Jos yra ribotos, sukelia ginčus ir didina sąmoningumą lyčių klausimais tam tikrose srityse ir apskritai, taip pat turi ilgalaikį poveikį. Daugelis pateikiamų priemonių skirtos padėti moterims pasiekti aukštesnių pareigų aukštosiose mokyklose. Kai kurių priemonių tikslas yra padėti pagerinti lyčių lygybės pastangas katedrose, kitos nukreiptos į studentus arba liečia kvotas ir kvietimus. Specialiųjų priemonių pavyzdžiai: išteklių paskirstymas, kvietimai, pabrėžiantys, kad ypač pageidaujamos moterys kandidatės, kompensavimas už darbą komitetuose, karjeros įgūdžių kursai moterims, pareigų rezervavimas (*earmarking*)[38], papildomas finansavimas tyrimams srityse, kur moterys sudaro mažumą, laisvas semestras moterims moksliniams tyrimams, paskatos už lyčių lygybę katedroms, vadybos mokymai moterims, mentoringo projektai, tinklų kūrimas, stipendijos/grantai mokslininkių kvalifikacijos kėlimui, kvotos, mokslinių tyrimų atostogos moterims, apdovanojimai, „startiniai paketai“ tyrimams (įrangai, pagalbinio personalo atlyginimams), įvairios kampanijos, skirtos padidinti tam tikros lyties studentų skaičių dalykuose, kur jų lyties atstovų yra mažuma, parama tyrimams ir magistro darbo parengimui lyčių lygybės aukštajame moksle tema.

Struktūrinės priemonės siekia lyčių lygybę paversti kasdieninės institucijos veiklos dalimi. Struktūrines priemones galima suskirstyti į personalo politiką bei

[37] http://eng.kifinfo.no/c62416/seksjon.html?tid=62453.

[38] Akademinių pareigų rezervavimas nebeįmanomas po 2003 m. Europos laisvosios prekybos asociacijos teismo (*European Free Trade Association (EFTA) Court*) nuosprendžio, kuris nustatė, kad ši praktika prieštarauja ES tvarkai ir diskriminuoja vyrus priimant į darbą (byla prieš Norvegijos valdžią, kai Oslo universitete buvo rezervuota 20 profesorių pareigybių moterims). Tačiau moterų kvietimas užimti pareigas tebėra įmanomas, jei jos priimamos dėl lygios mokslinės kvalifikacijos, o ne dėl to, kad jos yra moterys. Žr. plačiau: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/inbrief/no0302102n.htm

organizacines priemones ir strategines mokslinių tyrimų priemones. Struktūrinių priemonių pavyzdžiai: pozityvioji diskriminacija (radikali ir švelni)[39], palankumo vyrams priimant į darbą įveikimas per griežtai reglamentuojamą pareigų aprašymo, kandidatų atrankos ir komitetų sudėties tvarką, dienos priežiūros centrai darbuotojų vaikams, užduočių paskirstymas, padedantis moterims kelti jų kvalifikaciją, mokslininkių duomenų bazės, papildomas laikas tyrimams po vaiko priežiūros atostogų, aukštosios mokyklos biudžeto paskirstymas adekvačiai lyčių požiūriu, lyčių lygybės aspekto integravimas į pagrindinius padalinių planus, naudojimasis tarptautiniais kontaktais siekiant pagerinti lyčių balansą pareigybėse, komitetuose ir kviestinių profesorių tarpe, vadybos mokymai: administracinis valdymas ir mokslinių tyrimų valdymas, seksualinio priekabiavimo prevencija, moterų parinkimas reprezentuoti savo sritį ir instituciją viešajame diskurse, statistikos apie kandidatų užimti pareigas lytis ir lyčių pusiausvyrą įvairiose pareigose, išteklių paskirstymą įvairiems projektams ir disciplinoms, taip pat metinės darbo užmokesčio analizės pagal pareigas ir lytį rengimas, padalinių įdarbinimo planai ir siekiamos lyčių proporcijos, tobulinimosi schemos moterims, mišrių tyrėjų grupių formavimas ir palankios tyrimų aplinkos formavimas, lyties aspekto integravimas moksliniuose projektuose, sisteminga darbo vietos stebėsena ir karjeros formavimas.

Šiaurės šalių aukštosiose mokyklose veikia lyčių lygybės komitetai, lygybės patarėjai ir pareigūnai, veikia nacionaliniai lyčių lygybės pareigūnų ir komitetų tinklai, priimti lygybės veiksmų planai, antidiskriminacinės ir prieš seksualinį priekabiavimą nukreiptos tvarkos aukštosios mokyklos ir fakultetų lygmenyse, taikomos mentoringo programos moterims mokslininkėms, vyksta lyčių lygybės mokymai vadovybei, lyderystės programos aukštosios mokyklos moterims, veikia moterų profesorių tinklai. Šiaurės šalių mokslo tarybos taip pat taiko lygybės veiksmų planus, turi vidines lyčių lygybės darbo grupes arba komitetus, teikia ataskaitas, vykdo reguliarią stebėseną, taiko vertinimo rodiklius, stebi lyčių lygybės plėtrą.

**Suomijoje** moterys jau ilgą laiką aktyviai dalyvauja įvairiose veiklos srityse ir politinių sprendimų priėmime. Suomijos vyriausybė taiko aktyvias priemones, skirtas derinti darbo ir šeimos gyvenimą bei siekti lyčių lygybės įvairiuose sprendimų priėmimo lygmenyse. Pastaraisiais metais dėmesys pradėtas skirti ir socialinėms vyrų statuso problemoms. Lyčių lygybė Suomijoje skatinama laikantis dvigubos strategijos. Visų pirma, ji apima specialius veiksmus, skirtus pašalinti kliūtis lyčių lygybei ir, visų antra, lyčių perspektyva yra integruojama į visus sprendimų ir jų parengimo lygmenis. Suomija skatina lyčių lygybę teisės aktais ir lyčių lygybės politika.

Moterų ir vyrų lygybės aktas Suomijoje galioja jau daugiau nei 20 metų ir buvo taisomas atsižvelgiant į tarptautinį ir ES kontekstą. Šis aktas yra bendro pobūdžio

[39] Radikali pozityvioji diskriminacija: pirmenybė įdarbinant teikiama moteriai kandidatei, jei jos kvalifikacija atitinka keliamus reikalavimus. Radikali pozityvioji diskriminacija gali būti naudojama nuolat arba apibrėžtą laiką, kol bus pasiekta lyčių pusiausvyra (pvz., 40/60 proc.). Radikali pozityvioji diskriminacija yra labia kontroversiška priemonė, kurią sunku taikyti tiek dėl politinių, tiek dėl teisinių priežasčių. Švelni pozityvioji diskriminacija: jei keli kandidatai turi panašią kvalifikaciją, pirmenybę įgyja tas kandidatas, kurio lyties atstovų to paties lygio pareigybėse yra mažiau nei 40 proc.

ir nustato dviejų tipų reguliavimą. Visų pirma, akte išdėstytos nuostatos, draudžiančios diskriminaciją iš esmės visose gyvenimo srityse ir socialinėse veiklose; antra, aktas skatina lyčių lygybę valdžios veiksmais darbovietėse ir švietimo institucijose. Aktas taip pat nustato jo vykdymo priežiūrą ir sankcijas už pažeidimus. Lygybės aktas buvo keliskart pataisytas ir peržiūrėtas, ypač reikšmingos pataisos buvo priimtos 1992, 1995 ir 2005 metais. 1995 metais inkorporavus ES teisę buvo priimta Akto pataisa, įvedanti kvotas ir lyčių lygybės planus. 2005 m. įdiegus ES Lygybės direktyvas Suomijos lygybės akto reforma dar daugiau reikšmės suteikė lyčių lygybės planavimui ir lygaus uždarbio skatinimui per darbo užmokesčio stebėsenos prievolę. 2005 m. Akto pataisa įvedė reikalavimą švietimo institucijoms (išskyrus pagrindinio ugdymo institucijas) rengti lyčių lygybės planus ir sustiprino lyties aspekto integravimą.

Nuo 2001 m. lyčių lygybės reikalus Suomijoje valdo trys institucijos, pasidalijusios veiklos sritis. Lygybės ombudsmenas prižiūri institucijų veiklos atitiktį Lygybės akto reikalavimams, Lyčių lygybės padalinys rengia ir koordinuoja vyriausybės lyčių lygybės politiką, o Lyčių lygybės taryba yra parlamento patariamasis organas, kuris kelia ir palaiko įvairias lyčių lygybės iniciatyvas.

Suomijos aukštosiose mokyklose ir mokslinių tyrimų institucijose lyčių lygybės siekimo pastangos vyksta jau kelis dešimtmečius. Suomijos Akademija skatina lyčių lygybę ir moterų studijas nuo XX a. devintojo dešimtmečio. Vyriausybės veiksmų lyčių lygybės srityje planas numato įvairius tikslus ir priemones, skirtas aukštajam mokslui ir moksliniams tyrimams: desegregacija, žinių lyčių ir lygybės klausimais didinimas mokytojų švietime, moterų karjeros skatinimas, moterų studijų statuso stiprinimas ir kt. Tačiau vyriausybės ataskaitoje pripažįstama, kad visapusiška lyčių perspektyvos integracija aukštojo mokslo politikoje dar tik pradedama.

Suomijos aukštosios mokyklos padarė didelę pažangą rengdami lyčių lygybės planus. Pagal Suomijos Švietimo ir kultūros ministerijos parengtą studiją visos Suomijos aukštosios mokyklos turi galiojančius lyčių lygybės planus, tačiau eilė taikomųjų mokslų aukštųjų mokyklų jų dar neturi. Aukštosios mokyklos rengia statistines analizes lyčių požiūriu, tačiau konstatuojama, kad jos turi būti dar išsamesnės – atliktos pagal švietimo tipą ir mokslo sritį.

Vyriausybė skatina lyčių lygybę aukštajame moksle įtraukdama į aukštųjų mokyklų sutartis nuostatą dėl lyčių lygybės skatinimo mokslo tyrėjų karjerose. Švietimo ir kultūros ministerijos taikomi stebėsenos rodikliai apima asmens duomenis, klasifikuojamus lyties požiūriu. Ypatingas dėmesys skiriamas studentams, sukūrusiems šeimas. Siekiama skatinti lygybę tarp studentų ir studenčių, padėti sukurti geresnį finansinį potencialą pradėti kurti šeimą studijų metais.

Suomijos vyriausybė siekia įtraukti lyčių atžvilgiu jautrų mokymą į visą mokytojų rengimo procesą. 2008–2010 m. Švietimo ir kultūros ministerija rėmė mokslinių tyrimų ir plėtros projektą, skirtą sukurti įrankius, padedančius didinti žinių lyčių lygybės klausimais lygį visose mokytojų rengimo srityse.

Kliūčių moterų akademinėms karjeroms šalinimas yra pagrindinis uždavinys skatinant lyčių lygybę aukštojo mokslo politikoje. Lyčių lygybės požiūriu pats

jautriausias yra etapas po doktorantūros studijų, kai moterys lėtai pasiekia profesorių pareigų. 2000 m. buvo pasiūlytos kelios moterų karjerų skatinimo priemonės, kurių bendras tikslas buvo įtraukti aspektus, susijusius su moterų pozicija ir lyčių lygybe akademinėje karjeroje į visą mokslo ir aukštųjų mokyklų politiką. Pasiūlytos priemonės apėmė paskyrimo į pareigas taisykles, darbo ir šeimos gyvenimo derinimą, moterų tyrėjų statuso gerinimą mentoringo programomis ir vadybos mokymais.

2010 m. parengtoje Suomijos vyriausybės pirmojoje lyčių lygybės ataskaitoje pastebima, kad moterų, vyrų ir lyčių studijos dar nėra pakankamai įsitvirtinusios aukštosiose mokyklose ir kad šių dalykų padėtis jose labai skiriasi. Ypač sudėtinga padėtis tose aukštosiose mokyklose, kur Švietimo ir kultūros ministerija nustojo finansuoti atitinkamas pareigybes. Šių sričių veiksmingumui esminga yra mokymo išteklių konsolidacija ir parama iš aukštosios mokyklos vadovybės. Be to, svarbu integruoti lyčių studijas į įvairius kitus padalinius ir dalykus. Tai tiesiogiai siejasi su lyčių aspekto integravimu į aukštojo išsilavinimo reikalavimus ir lyčių lygybės išmanymu aukštajame moksle. Įvairių sričių moksliniai tyrimai taip pat iš esmės ignoruoja lyčių lygybės klausimus.

Minėtoje Vyriausybės ataskaitoje konstatuojamos tebeegzistuojančios problemos: aukštesnėse mokymo ir mokslinių tyrimų pozicijose vis dar dominuoja vyrai, nors daugiau nei 60 proc. baigusių magistro studijas yra moterys. Tebelieka problemiškas darbo ir šeimos derinimas akademinėse karjerose, ypač tų, kurie dirba pagal terminuotas darbo sutartis ir stipendijas (grantus). Pastebima, kad reikalinga tikslesnė informacija apie finansavimą ir vertinimo praktikas. Taip pat daroma išvada, kad reikalinga didesnė parama moterų, lyčių ir vyrų studijoms.[40]

Suomijos mokslų akademija nuo 2000 m. rengia lyčių lygybės planus, lyčių lygybės stebėsenos ataskaitas, turi lyčių lygybės darbo grupę, nuo 1998 m. savo kvietimuose skatina moteris teikti paraiškas finansavimui. Suomijos mokslų akademijos 2005–2007 m. lygybės plane numatytas lyties aspekto integravimo principas, nustatyta, kad jei į pareigybę ar finansavimą pretenduoja du lygios ar labai panašios kvalifikacijos kandidatai, renkamasis kandidatas, atstovaujantis mažuma esančią lytį. Darbo ir šeimos derinimo srityje numatyta, kad vaiko priežiūros atostogos prailgina finansavimo suteiktą terminą, vyrai skatinami imti tėvystės atostogas, tyrėjų stažuočių atveju 20 procentų didesnė stipendija skiriama tyrėjui, kuris rūpinasi mažamečiais vaikais. Vidinėse Akademijos darbo grupėse siekiama 40 procentų abiejų lyčių atstovavimo, kad vertintojus bei vertinamuosius dėl finansavimo sudarytų 40 procentų abiejų lyčių atstovų (tačiau praktikoje šio tikslo nepasiekta: ypač tiksliųjų mokslų ir technologijos srityse, kurių vertintojų tarpe 2000–2005 m. buvo tik 8–21 proc. moterų). Akademijos lyčių lygybės 2005 m. plane taikomi įvairūs lyčių lygybės rodikliai: 1) vertinant paraiškas dėl mokslo finansavimo, siekiama skatinti lygybę (atsižvelgiama į lyčių pasiskirstymą pozicijose bei į lyčių pusiausvyrą,

[40] *Government Report on Gender Equality* Ministry of Social Affairs and Health", Finland, 2011. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2765155&name=DLFE-15811.pdf

projekto dalyviai vertinami pagal lytį ir išsilavinimo lygį); 2) pasiekimai pagal lytis (sėkmė siekiant mokslinių pareigų ir pozicijų bei finansavimo moksliniams projektams pagal lytis); 3) lygybė tyrimų programų finansavime (programos tyrimų projekto vadovai pagal lytį, kvalifikacijos centrų, programos ir grupių vadovai pagal lytį); 4) mokslo politikos veikėjai ir sprendimus priimantys asmenys (akademijos projektų vertintojai pagal lytį, tyrimų tarybos pirmininkai ir nariai pagal lytį); 5) lygybė tyrėjų rengime (daktaro laipsniai pagal lytį ir pagal studijų sritį, disertacijų kiekis pagal lytį ir studijų sritį); 6) lygybė aukštosios mokyklos valdyme ir tyrėjų pozicijose (aukštosios mokyklos personalas pagal užimamas pareigas, mokslinių tyrimų sritį ir lytį).

### 2.3.2. Austrija

Lyčių lygybės aspekto integravimo priemonės Austrijoje:

1) Teisinis reguliavimas. 1993 m. priimtu Federalinės valdžios Lygių galimybių aktu valstybės institucijoms įvesta 40 proc. Moterų įdarbinimo kvota, kuri buvo integruota į Universitetų įstatymą 2002 m. trimis priemonėmis: 1) lygios moterų ir vyrų galimybės yra esminis universiteto tvarkos principas (*guiding principle*), 2) visi universitetai privalo taikyti pozityviosios diskriminacijos planą (*affirmative action*), 3) visi universitetai privalo turėti organizacinį padalinį, skirtą koordinuoti lygias galimybes ir skatinti moterų karjeras bei lyčių studijas. 1999 m. Mokslo ministerija kartu su moterų reikalų ekspertais iš universitetų ir kitų institucijų priėmė programinį dokumentą – Baltajį dokumentą dėl moterų skatinimo mokslo srityje (*Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft*).

2) Valstybės mastu veikia Darbo komitetas lygių galimybių klausimais (*Arbeitskreis fur Gleichbehandlungsfragen*), kuris turi teisę dalyvauti visose įdarbinimo procedūrose, pvz., gali vetuoti universitetų sprendimus įdarbinant žmones, jei pastebi lyčių diskriminaciją.

3) Moterų skatinimui (grįžimui po vaiko priežiūros atostogų, habilitacijos procedūros užbaigimui, kvalifikacijos kėlimui ir pan.) yra skiriamos programos, stipendijos ir apdovanojimai.

4) Nacionalinės ataskaitos, stebėsena ir reitingavimas (kelios nacionalinės iniciatyvos stebi lyčių lygybės aspekto integravimą į universitetų politiką: Švietimo, Mokslo ir kultūros ministerijos *Moterų ataskaita 2002* federaliniam kancleriui teikia informaciją apie lygių galimybių diegimą ir moterų pažangą, Lygių galimybių darbo partija teikia kasmet savo veiklos ataskaitą universiteto tarybai ir rektoratui; nuo 2003 m. Moterų politinė patariamoji taryba pataria švietimo, mokslo ir kultūros ministrui dėl teisinio reguliavimo lytinės diskriminacijos klausimais).

5) Bendradarbiavimo tarp mokslo ir verslo/pramonės institucijų programose taip pat yra taikomos lyčių lygybės priemonės (pvz., FEMtech iniciatyva, skirta moterų profesines ir karjeros galimybes tyrimų ir technologijų srityje, Impulse projektas).

Bendros išvados dėl padėties Austrijoje: „Dėl konservatyvios kultūros, socialinio konteksto ir stiprios Humboldto universiteto tipo individualistinės tradicijos, Austrija stipriai atsilieka lyčių lygybės diegime lyginant su ES. Šiuo metu vykdomos mokslo reformos rėmuose taikomos priemonės, kurios keičia institucinį požiūrį į lyčių lygybę. Pvz., universitetai raginami vertinti lyčių lygybę ne tik kaip teisiškai privalomą dalyką, bet ir kaip institucinę inovatyvią strategiją. Šiuo požiūriu universitetai skatinami prisiimti pozityvios diskriminacijos nuosavybę, o ne žiūrėti į ją vien tik kaip į įsiveržimą į jų teritoriją."[41]

**Vienos ekonomikos ir verslo administravimo universiteto (Austrija) atvejis**

Austrijos įstatymai reikalauja, kad universitetai skelbtų metines ataskaitas apie pozityvios diskriminacijos priemonių taikymą. Pagal 1993 m. lygių galimybių įstatymą universitetai turi sukurti strategijas, kurios padėtų pasiekti 40 proc. moterų užimamų administracinių ir akademinių pareigų. Be to, turi būti taikomos specialios moterų akademinės karjeros skatinimo priemonės. Metinė ataskaita turi specialų formatą, kuris turi apimti šias sritis: įdarbinimą įvairiuose lygmenyse, vizituojančius profesorius, paramos priemones ir bendradarbiavimą tyrimų srityje. Kadangi buvo nustatytas 40 proc. moterų skaičius universiteto darbuotojų tarpe, buvo nustatyti tarpiniai tikslai:

- jei tam tikroje kategorijoje yra 0 proc. moterų, tuomet moterų dalis turi būti padidinta iki 5 proc.;
- jei moterų dalis nesiekia 10 proc., tuomet proporcija turi būti padvigubinta.
- jei moterų atstovavimas viršija 10 proc., tuomet proporcija turi būti padidinta iki 20 proc."[42]

2002 m. priimtas naujas Universitetų aktas nustatė, kad visos institucijos turi laikytis pozityviosios diskriminacijos (*affirmative action*) plano. 2004 m. Vienos universitetas parengė tokį planą. Jo tikslas – užtikrinti lygias vyrų ir moterų galimybes. Šis planas atitinka Vienos ekonomikos ir verslo administravimo universiteto politiką lygių galimybių personalo valdyme, tyrimuose ir dėstyme, išteklių paskirstymo srityse. Vadovaujančius postus užimantys darbuotojai atsako už plano įgyvendinimą.

Šis planas numato studentų kaip potencialių fakulteto narių rengimą. Planas skatina specifinius lyčių vaidmenis, kurie siūlomi studentams, siekiant padaryti patrauklesne akademinę karjerą, organizuoti tyrimų ir mokymo procesą vienodai palankiai moterims ir vyrams.

Taigi specialus dėmesys yra skiriamas finansinėms paskatoms. Planas nurodo, kad veiklos, kurios skatina teisinę ir asmeninę lygybę, yra atlyginamos finansiškai. Atitinkamai biudžeto lėšos paskirstomos institutams ir katedroms atsižvelgiant į

[41] Pellert A., Gindl M. „Gender equity and higher education reform in Austria" // *Women, Universities and Change: Gender Equality in the European Union and the United States*, ed. Mary Ann Danowitz Sagaria, New York, Palgrave Macmillan, 2007, p. 66-70.

[42] Sporn B. „University Adaptation and Gender Equality: A Case Study of the Vienna University of Economics and Business Administration", *Women, Universities and Change: Gender Equality in the European Union and the United States*, ed. Mary Ann Danowitz Sagaria, New York, Palgrave Macmillan, 2007, p. 79.

moterų skaičių juose. Be to, mokslinių tyrimų ir dėstymo finansavimas atsižvelgia į lygių moterų galimybių ir pareigų pažangą Vienos ekonomikos ir verslo administravimo universitete. Pvz., konkretus padalinys gauna 5 proc. savo metinio biudžeto remiantis moterų, dirbančių jų akademiniuose padaliniuose, skaičiumi ir 5 proc. už savo mokslinį ir mokomąjį indėlį.

Be šių bendrųjų principų plane numatomi specifiniai tikslai, kurių turi būti siekiama tam tikromis aplinkybėmis:

1. Lygios galimybės – moterys yra lygios partnerės visuose hierarchiniuose lygmenyse. Joms turi būti prieinamos bet kurios pareigos bet kuriuo metu.
2. Lyties aspekto integravimo principų yra laikomasi priimant visus sprendimus Vienos ekonomikos ir verslo administravimo universitete.
3. Pozityviosios diskriminacijos priemonės moterims Vienos ekonomikos ir verslo administravimo universitete – moterų darbas (nuo studenčių iki profesorių) turi būti ypatingai palaikomas. Mokslinių tyrimų produktyvumo skatinimas didina docenčių, tyrimų projektų skaičių ir moterų karjeros galimybes apskritai.
4. Nelygaus atstovavimo uždraudimas – Vienos ekonomikos ir verslo administravimo universitetas įsipareigoja įveikti nelygų moterų atstovavimą visose pozicijose ir hierarchiniuose lygmenyse.
5. Diskriminacijos vengimas – Vienos ekonomikos ir verslo administravimo universitetas taip pat įsipareigoja vengti bet kokios studentų ir darbuotojų diskriminacijos.
6. Darbo aplinka – visų Vienos ekonomikos ir verslo administravimo universiteto darbo aplinka turi padėti derinti darbo ir gyvenimo įsipareigojimus, o taip pat padėti gerbti asmens orumą. Tai apima prevencines priemones prieš seksualinį ir kitokį priekabiavimą prieš moteris.
7. Informacija – vidinė informacija ir komunikacija, susijusi su moterų ir vyrų lygybe, yra laikoma sudėtine bet kokios mažuma esančios lyties atstovus palaikančių priemonių diegimo dalimi.
8. Infrastruktūra – tinkamos infrastruktūros išlaikymas garantuoja moterų lygybės ir kitų jas palaikančių priemonių įgyvendinimą. Pvz., skundai gali būti pateikiami Lygių galimybių darbo grupei, o pagalbą sprendžiant konfliktus teikia specialios tarybos.

Universiteto informacijos tvarka numato, kad universitete turi būti vartojama lyties požiūriu neutrali kalba, visai su lyčių lygybe susijusiai informacijai skirtas atskiras puslapis universiteto tinklapyje, lyties klausimai integruoti į visus viešuosius universiteto ryšius, taip pat pateikiama visa teisinė informacija, susijusi su lyčių lygybe, kuri gali būti reikalinga universiteto bendruomenei.

Mokslinių tyrimų srityje Vienos ekonomikos ir verslo administravimo universiteto siekis sukurti konkrečią tyrimų tematiką leido įsteigti Lyties ir įvairovės organizacijoje pirmininko pareigybę Verslo administravimo fakultete pasinaudojant valstybės lėšomis,

kuris atsako už akademinių programų koregavimą lyties aspektu, už lyčių studijų kursų rengimą, kurti naujas lyties aspektą integruojančias studijų programas.

Personalo ir organizacinė plėtra taip pat prisilaiko moteris palaikančių priemonių plano, kurio galutinis tikslas – ilgalaikėje perspektyvoje pasiekti ne mažesnio nei 40 proc. moterų atstovavimo visuose hierarchiniuose lygmenyse.

### 2.3.3. Vokietija

Lyties aspekto integravimas vyksta nacionaliniu lygmeniu, yra inkorporuotas į valstybės teisės aktus. Lytis tapo įprastu vertinimo kriterijumi skirstant lėšas, karjeros formavime, vertinime ir pan. Švietimo ir mokslo ministerija įvedė lyties konceptą kaip lėšų skyrimo kriterijų visiems jų turimiems mokslinių tyrimų fondams, o regiono valdžia pareikalavo lyties profilio aukštųjų mokyklų tiksluose. Tačiau tyrimai ir patirtis rodo, kad formalius reikalavimus lydi neformalus pasipriešinimas.[43] Šiuo metu Vokietijos universitetai jau pažengę lyčių lygybės politikos diegimo linkme: taikomos vidinės ir išorinės kontrolės procedūros lyčių lygybės aspektui diegti ir kontroliuoti.

Vokietijos lyties aspekto integravimo politika orientuota ne tiek į išankstinių nuostatų lyties atžvilgiu prevenciją, kiek į laimėjimų lyčių lygybės srityje skatinimą. Prestižiniame Vokietijos švietimo ir mokslo ministerijos rengiamame konkurse „Excellence Initiative“, skirtame skatinti universitetus siekti aukščiausių laimėjimų, lyties aspektui yra skiriama didelė reikšmė: universitetas, kuris nesugeba parodyti, kad jame moterų įnašas yra vertinamas ir jų talentas panaudojamas kaip universiteto kapitalas, negali tikėtis laimėti. Per 2006–2011 m. laikotarpį Vokietijos mokslo taryba (*Deutsche Forschungsgemeinschaft– DFG*) iš viso gaus 1,9 milijardo eurų papildomam šios iniciatyvos finansavimui. 2008 m. Vokietijos mokslo taryba paskelbė „Mokslo sričiai skirtus lyčių standartus“, pagal kuriuos visos mokslo institucijos turi nusistatyti tikslus siekiant tam tikros moterų proporcijos tam tikruose kvalifikaciniuose lygmenyse ir paskirstant išteklius pagal lyčių lygybės rodiklius. Šie standartai reiškia, kad universitetai ir neuniversitetinės mokslo institucijos turi artimiausiais metais įsipareigoti skatinti lygias moterų ir vyrų teises visose veiklos srityse: oficialiai apibrėžti moterų palaikymą kaip centrinį universiteto ir institucijų vadovybės uždavinį, gerinti karjeros ir šeimos derinimą mokslo ir švietimo srityje, didinti moterų, užimančių profesoriaus ir kitas aukštas mokslo valdymo pozicijas, skaičių. Vokietijos AMI galės autonomiškai diegti lyčių standartus, tačiau tai privalės būti atlikta iki 2013 metų ir šis kriterijus bus naudojamas Vokietijos mokslo tarybai skirstant finansavimą.[44]

[43] Ursula Müller, „Between Change and Resistence“, p. 47.

[44] Pritchard, R., op. cit., p.62.

### Dortmundo universiteto atvejis

1999 m. vidinių pertvarkų procesas prasidėjo nuo vertinimo procedūros, skirtos įvertinti mokymo, mokslinių tyrimų ir organizacinę kiekvieno fakulteto veiklą. Metodas rėmėsi savianalize, paremta klausimynu, ekspertų vertinimu, reformos procesu pagal fakulteto ir kitų ekspertų rekomendacijas. 1998 m. Dortmundo universitetas pradėjo 5 metų projektą „Kokybė ir inovacija: lyčių lygybės iššūkis aukštojo mokslo reformai“, kurio tikslas buvo 1) reformuoti valdymo padalinių ir administracijos strategijas ir instrumentus, ir 2) pagerinti fakultetų katedrų kokybę ir veiklą. Tarp šių tikslų buvo siekis įdiegti lyčių lygybės aspektą į kasdieninius darbo sprendimus.

Projekto pasiekimai: ištekliai mokymui ir tyrimams Dortmundo universitete fakultetams ir katedroms skirstomi pagal rodiklių sistemą, tarp kurių yra adekvačios moterų kvalifikacijos kriterijus. Fakultetai, kuriuose bakalauro ir magistratūros studijas baigusios moterys nepasirinko tęsti studijas doktorantūroje, turi skirti papildomą lėšų sumą kasmet lyčių lygybės padėčiai gerinti. Šį darbą tęs lygybės atstovas ir lygių teisių komisija. Be to, daugiau darbo reikės skirti lygių lyčių galimybių įtraukimo stebėsenai. Administracija reguliariai teikia duomenis apie studentus ir personalą lyčių aspektu, tačiau turi būti įvesti nauji stebėsenos rodikliai, tokie kaip statistika apie darbo sąlygas, terminuotų darbo sutarčių trukmės, užmokesčio dydis ir resursų paskirstymas lyčių požiūriu, duomenys apie premijas ir lėšų moksliniams tyrimams skyrimą, išleidimo į vaiko priežiūros atostogas sąlygos.[45]

2000 m. Vokietijoje priimtos universitetų įstatymo pataisos, pagal kurias *pažangos lyčių lygių galimybių srityje rodiklis* yra vienas iš rodiklių, pagal kuriuos skirstomi finansiniai ištekliai universitetams. Be to, įstatymas reikalauja, kad šis rodiklis būtų privalomas vertinant mokslinės veiklos kokybę, taip pat suteikia teisę lygių teisių atstovui dalyvauti universitetų tarybų susitikimuose.

Lyčių lygybės aspekto integravimo tyrimai Vokietijos universitetuose atskleidė, kad labai svarbią funkciją šiame procese atlieka specialiai įsteigtas lyčių lygybės komitetas, kuris koordinuoja ir atsako už šios politikos įgyvendinimą, užtikrina proceso skaidrumą ir praktinį įdiegimą į universiteto kultūrą. Taip pat didelės reikšmės turi pats lygybės politikos įvedimo dizainas, jo skaidrumo elementai, ateities planai (savianalizė lyčių lygybės požiūriu, lyčių statistikos duomenų rinkimas ir analizė), procesą diegiančių darbuotojų mokymai ir kvalifikacijos lygio užtikrinimas. Vokietijos universitetų tyrimas parodė, kad dažniausiai nurodomos lyčių lygybės aspekto integravimo gairės yra susijusios su naujomis struktūromis/motyvavimo sistemomis ir įsipareigojimu lygybės planui.[46] Priemonės, kurias aukštosios mokyklos taikė diegdamos lyčių lygybės politiką, gali būti suskirstytos

[45] Christine Roloff „Gender Equality Challenges and Higher Education Reform: A Case Study University of Dortmund“, p. 50, 52-53.

[46] Bauer, Gruber, op.cit., p. 124-126.

į *programines* (kurios tiesiogiai liečia akademinės bendruomenės darbo, gyvenimo ir mokymosi sąlygas) ir *struktūrines* (kurių poveikis labiau netiesioginis, toks kaip aukštosios mokyklos struktūra). Programinės priemonės: seminarai (dirbtuvės jauniems mokslininkams, tęstinis mokymas), priemonės, skirtos gerinti šeimos ir darbo balansą, susitikimai, tęstinis mokymas, mentoringas, komunikacija, priemonės, esančios nacionalinės programos, skirtos moterų pažangai, dalis, motyvavimo sistemos, su darbo pasiekimais susijusios privilegijos. Struktūrinės priemonės: motyvavimo sistemos, su darbo pasiekimais susijusios privilegijos, aukštosios mokyklos reformos priemonės, lyčių duomenų analizė, dėstomų kursų struktūros pokyčiai (pvz., bakalauro arba magistro pakopos), komunikacija, tęstinis mokymas, projektai, seminarai.[47]

Lyčių lygybės aspekto integravimo priemonės turi kelis tikslus, visų pirma padidinti moterų skaičių aukštosiose mokyklose. Tačiau struktūrinės priemonės ir programos gali būti suskirstytos smulkiau priklausomai nuo to, kur konkrečiai norima padidinti moterų skaičių: studentų, doktorantų, dėstytojų ar profesorių tarpe. Kitas tikslas yra moterų kvalifikacija ir darbo–šeimos balansavimas. Praktika rodo, kad **struktūrinės priemonės** labiau padeda pasiekti norimo **moterų skaičiaus** įvairiuose aukštosios mokyklos hierarchiniuose lygmenyse, o **programinės priemonės** labai padeda kelti moterų kvalifikaciją ir ilgainiui užimti **aukštesnes pareigas**.[48] Lyties aspekto integravimo politikos priemonių efektyvumas ir poveikio tvarumas priklauso nuo savianalizės, taikomų priemonių efektyvumo įvertinimo.

**Apibendrinant Vakarų šalių patirtį lyčių lygybės politikos įgyvendinimo aukštajame moksle srityje galima teigti, kad jau egzistuojantys procesai, struktūros ir patirtis yra nuolat tobulintina, remiasi didele priemonių įvairove, iškeltų tikslų siekia palaipsniui ir susiduria su įvairiais sunkumais siekiant išsikeltų tikslų. Lyčių lygybės įgyvendinimas yra palaipsnis, laikui imlus procesas, besiremiantis tarpiniais tikslais, akademinės bendruomenės ugdymu ir nuolatiniu organizacinių–struktūrinių sąlygų kūrimu bei tobulinimu.**

## 2.4. PRAKTINĖS LYČIŲ LYGYBĖS ASPEKTO INTEGRAVIMO AMI GAIRĖS

Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas turi būti suvokiamas kaip organizacinis pokytis, atliekamas siekiant tobulinti organizacijos veiklą ir išvengti neigiamų pasekmių ateityje. Remiantis organizacijų teorija, įvedant organizacinį pokytį, egzistuoja organizacinis ir individualus pasipriešinimas, kuris turi įvairias priežastis.

[47] Ibid, p. 129-130.

[48] Ibid, p. 132.

Kaip rodo Vakarų Europos šalių patirtis, lyčių lygybės politikos įvedimas aukštosiose mokyklose susilaukia **neformalaus akademinės bendruomenės pasipriešinimo**. Žymia dalimi tai sąlygoja aukštosios mokyklos kaip organizacijos ypatumai:

1) mokslo sistemos autonomija (tai sąlygoja akademinės bendruomenės nuomonę, kad lyčių lygybės įvedimas yra „primestas" iš šalies, vadovaujantis ne grynai akademinėmis vertybėmis (žmogaus teisėmis, efektyviu žmogiškųjų išteklių panaudojimu, ekonomine nauda);

2) individualistinė karjeros sistema, kurioje nėra aiškių kilimo karjeros laiptais principų, kas daro mokslinę karjerą nenuspėjamą ir nesistemingą;

3) akademinė laisvė yra suvokiama kaip individuali laisvė, o ne institucinė laisvė (ji priklauso nuo subjektyvios tyrėjų valios ir polinkių, o ne nuo **institucinės aukštųjų mokyklų politikos**; dėl šių priežasčių ir dėl individualistinės dėstytojų darbo specifikos akademinė bendruomenė pasižymi fragmentiškumu, izoliuotumu, aukštojoje mokykloje ne tik padaliniai, bet ir tai pačiai katedrai priklausantys dėstytojai nežino, ką daro jų kolegos ar kaimynai, trūksta kolektyvizmą/korporatyvizmą, bendruomeniškumą puoselėjančių veiklų bei komunikacinių procesų).

Tyrinėtojai, nagrinėjantys Europos šalių patirtį lyčių lygybės srityje, sutaria: tam, kad lyčių lygybės politika kaip organizacinis pokytis būtų įdiegta į aukštosios mokyklos veiklą, būtina **aukščiausios vadovybės politinė valia**, **visos akademinės bendruomenės informuotumas**, **speciali infrastruktūra** ir **specialios lėšos, skiriamos šiems procesams įgyvendinti**.

Kaip pastebi Bauer ir Gruber, „siekis padidinti lyčių lygybę susiduria su keliais rimtais iššūkiais, sąlygotais pačios aukštosios mokyklos struktūros. Raktas į sėkmę tokiose stambiose biurokratinėse organizacijose kaip aukštosios mokyklos yra efektyvi įdiegimo strategija, skatinanti tvarų organizacinį pokytį".[49]

Norint pasiekti lyčių lygybės visos aukštosios mokyklos akademinės aplinkos ir organizacinės struktūros praktikos ir elgsenos turi būti peržiūrėtos lyties požiūriu. **Tai apima taisykles, tvarkas, normas ir politikas, susijusias su žmogiškųjų išteklių valdymu, su fakulteto priimtais tikslais, kursų organizavimu, kursų ir egzaminavimo taisykles, didaktiką, mokymų turinį, tyrimus ir išteklių paskirstymą.** Šios sritys gali būti suskirstytos į 5 lyties aspekto integravimui aktualias kategorijas aukštosiose mokyklose: 1. Aukštosios mokyklos valdymas, 2. Žmogiškųjų išteklių valdymas ir būsimos kartos rengimas, 3. Moksliniai tyrimai, 4. Mokymas ir studijos, 5. Socialinės struktūrinės sąlygos.[50] Pagal šias sritis ir jose aukštosios mokyklos įvestas priemones galima būtų nustatyti lyčių lygybės vertinimo rodiklius aukštųjų mokyklų vertinimo metodikose. Rodikliai ir priemonės gali būti įvairūs, juos reikėtų siūlyti ŠMM sukurtose lyčių lygybės įvedimo rekomendacijose aukštosioms mokykloms.

[49] Bauer, Gruber, op. cit., p. 119.

[50] Bauer, Gruber, op.cit., p. 120.

## 2.5. ESMINIAI LLP PROGRAMŲ MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJOSE ASPEKTAI

**Informuotumas.** Labai svarbus pirmas žingsnis – informuoti visus mokslininkus, vyrus ir moteris, apie išankstinių nuostatų lyties atžvilgiu mastą ir pasekmes vertinant mokslinę kokybę. Ypač svarbu to išmokyti tuos žmonės, kurie atsako už mokslo kokybės vertinimą. Tam tikslui gali būti taikoma speciali mokymų programa, sukurta lyčių studijų specialistų, pateikiama speciali literatūra apie išankstines nuostatas lyčių atžvilgiu mokslo vertinime.

**Procedūros.** Mokslo kokybės vertinimo procedūros nėra akivaizdžios ar savaime suprantamos; jos turi būti įvertintos lyties požiūriu. Siekiant išvengti išankstinių nuostatų lyties atžvilgiu, ypač svarbu, kad vertinimo procedūros būtų kuo skaidresnės, o išvados – kuo viešesnės.

Kiti aspektai:

- viešas pareigų reklamavimas, kuris padeda mažinti neformalių tinklų įtaką, kuri dažnai išstumia moteris.
- aiškūs paskyrimo į pareigas ar karjeros reikalavimai. Tai leidžia kandiduoti didesniam skaičiui kandidatų, kas leidžia siekti objektyvumo. Kita vertus, būtina imtis prevencijos priemonių, kad būtų išvengta reikalavimų pritaikymo konkrečiam žmogui.
- Reikalavimai kandidatams turi būti paremti savybėmis, reikalingomis mokslinių žinių įgijimui; profesionalumo kriterijai.
- Aiškių veiklos kokybės rodiklių taikymas, neskaidrių vertinimų vengimas.
- Rodikliai priderinami prie mokslininkų gyvenimo produktyvumo ciklų, tiek vyrų, tiek moterų.
- Atrankos procedūrų įrašų viešumas (iki tam tikro leistino asmens duomenų požiūriu lygmens).
- **Atrankos komitetų narių atskaitomybė**.
- Atrankos komitetų narių balansas lyties požiūriu, ypač mokslinių žurnalų redakcinėse kolegijose.
- Lyties auditas, siekiantis nustatyti moterų dalyvavimą ir kitas lyties dimensijas mokslinių tyrimų programose, kuris pridėtų papildomų balų galutiniame jų įvertinime.
- Atrankos procedūrų „profesionalizacija“ apmokant komitetų narius, pirmininkus ir redakcinių kolegijų narius atpažinti ir koreguoti išankstines nuostatas lyties atžvilgiu.
- Pripažinimas, kad išankstinių nuostatų lyties atžvilgiu mažinimas reikalauja tiek vyrų, tiek moterų dalyvavimo, t.y. nėra vien moterų reikalas. Mokslo kokybės apibrėžimo ir vertinimo procedūros taip pat turi būti nepriekaištingos.[51]

[51] “Gender and Excellence in the Making”, Directorate-General for Research, 2004, p. 29-31, http://

2007 m. Humboldto universitete, Berlyne, vyko 5–oji Europos konferencija, skirta lyčių lygybei aukštajame moksle. Jos metu apibendrinus dalyvių pranešimuose išsakytas idėjas, buvo pateiktos bendrosios išvados ir rekomendacijos tolesniam lyčių lygybės įgyvendinimo procesui:

*Lyčių lygybės iniciatyvoms esminė yra aukštųjų mokyklų vadovybės parama ir valia. Būtina, kad aukštųjų mokyklų administracija suvoktų lyčių lygybę ir žmogiškųjų išteklių įvairovę kaip mokslinės veiklos kokybės dalį ir kad vadovybė šią žinią perteiktų bei akcentuotų tiek aukštosios mokyklos viduje, tiek išorėje. JAV tai išreiškiama kaip vertikaliai iš viršaus į apačią nukreiptas vadovavimas, apimantis ne tik aukščiausius valdymo lygmenis, bet ir tarybų narius, dekanus ir katedrų vadovus. Aukštosios mokyklos vadovybė yra atsakinga už institucinės struktūros ir kultūros transformaciją siekiant pasiekti, kad tarp aukštosios mokyklos tikslų atsirastų moterų įdarbinimo, įsitvirtinimo ir karjeros tikslai ir priemonės/instrumentai, tokia kaip:*

1. *Lyčių lygybės aspektų ir tikslų įtraukimas į strateginius aukštosios mokyklos dokumentus (plėtros planus ir pan.);*
2. *Paskatų programos vystymas;*
3. *Specialus moterų delegavimas į atitinkamas pareigas;*
4. *Bereikalingų reikalavimų atsisakymas darbiniuose akademinio personalo pareigybių aprašymuose;*
5. *Atsižvelgimas į lyčių lygybės įgyvendinimo sėkmingumą skirstant išteklius;*
6. *Rezultatų stebėsena;*
7. *Informuotumo lygmens lyčių ir įvairovės klausimais kėlimo kursai vadovaujančias pozicijas užimantiems darbuotojams: reikalavimas, kad dekanai ir katedrų bei už mokslo personalo įdarbinimą atsakingų padalinių vadovai dalyvautų lyderystės programose, kurios didina kompetenciją lyčių lygybės ir įvairovės klausimais ir skatina jautrumą lyčių apribojimams mokslinės kokybės apibrėžimuose ir vertinimo kriterijuose;*
8. *Nacionalinės mokslą finansuojančios institucijos turi aiškiai demonstruoti, kad lyčių lygybės aspektas yra svarbus sprendžiant dėl mokslinės veiklos finansavimo;*
9. *Gerai finansuojamos programos, nukreiptos į aukštųjų mokyklų visuminę institucinę pertvarką, pozityviai veikia lyčių lygybės klimatą;*
10. *Sėkmingas lyčių lygybės programos įdiegimas aukštojoje mokykloje priklauso nuo 1) stipraus administracijos, ypač aukščiausių vadovybės lygmenų, palaikymo; 2) bendrų tikslų suformulavimo, 3) būtinos infrastruktūros sukūrimo, 4) pakankamų lėšų, skiriamų lyčių lygybės programos įgyvendinimui;*
11. *Programos, skirtos moterų parengimui lyderių moksle pozicijoms, turėjo labai teigiamą poveikį įvairiose šalyse. Šios programos orientuotos į karjerą toje pačioje aukštojoje mokykloje. Jos skirtos stiprinti dalyvių motyvaciją, suinteresuotumą ir parengimą prisiimti realius vadovaujančių pozicijų įsipareigojimus (nuo vadovavimo katedrai iki pretendavimo užimti aukštosios mokyklos administracines pareigas). Šių programų populiarumui ir sėkmingumui būtina institucinė integracija, tokioms priemonėms pritarianti kultūra, reikalinga infrastruktūra ir pakankami ištekliai;*

ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf

*12. Nors šiose programose dalyvauja moterys iš įvairių disciplinų, būtina įvertinti tai, kad jos skirtingai priima įvairias mokymo formas (asmeninį mokymą, ekspertų mokymą, seminarus, tinklus ir t.t.*

*13. Vertinant aukštųjų mokyklų lyčių lygybės programas ir institucinę infrastruktūrą, būtina atsižvelgti į vertinimo metodų ir atitinkamų lygybės standartų išmanymą; vertinimo tikslų skaidrumą;* ***institucijų ir programų vertinimo kriterijų atitikimą institucijų ir programų tikslams****; lyčių lygybės aspekto ir lygių galimybių pareigybės įsteigimą vertinamoje institucijoje; vertintojų susipažinimą su vertinamų programų tikslais ir atsakomybėmis; vertinamos institucijos dalyvavimą parenkant vertintojus; išankstinį atsakomybės už programos diegimą išsiaiškinimą (kas institucijoje už tai atsako);* ***atvejų analizę, kuri gali padėti išsiaiškinti nematomas*** *lytiškumo schemas;*

*14. Sėkminga lyčių lygybės programa numato, kad visi aukštosios mokyklos lygmenys ir padaliniai galėtų būti mobilizuoti ir motyvuoti dirbti išvien siekiant realių pokyčių. Tam reikalinga: visų valdymo lygmenų vadovų parama, tinkamos lygių galimybių programos su veiksmų, skirtų moterų skatinimui ir karjerai, planu, pakankamas programų finansavimas, institucinių struktūrų pritaikymas lyčių lygybės reikalavimams, taip pat bendra viso organizacinio klimato transformacija.*[52]

Marry Ann Danowitz savo pateikiamuose pastebėjimuose apie lyčių lygybės skatinimą aukštosiosiose mokyklose išsamiau aptaria infrastruktūros ir finansinių paskatų bei audito reikšmę: „Lygybės priemonių veiksmingumui būtinos **palaikančios struktūros ir paskatos**. Naujų komitetų, padalinių, programų ir pareigybių sukūrimas parodo apčiuopiamą pokytį vadovaujant ir teikiant išteklius bei veiklas, susijusias su lygybe. [...] Dortmundo universitetas demonstruoja pastangas diegti lyčių lygybę per struktūrinius ir kultūrinius pokyčius. Reikalaudami iš padalinių skirti lėšas moterų skaičiaus mažėjimui išvengti ir apdovanodami padalinius, gerinančius lyčių lygybę, institucijos vadovai paskatino elgsenos ir kultūros pokyčius. Helsinkio universitetas sėkmingai integravo lyčių lygybę aukščiausiuose valdymo reikaluose ir sukūrė lyčių lygybės stebėsenos ir skatinimo infrastruktūrą. Šis universitetas taip pat pasinaudojo lygybės patarėjo pareigybe, siekdamas sukurti kultūrinį pokytį mažinant seksualinį priekabiavimą. Suomių teisėtvarka ir dokumentai seksualinio priekabiavimo srityje pastūmėjo universitetą sukurti politiką, pravesti mokymus ir priimti kvalifikuotą profesionalą į lygybės patarėjo pareigas. To rezultatas – dauguma atvejų išsprendžiami fakulteto ar padalinio lygmenyje.[...] Lygybės priemonių veiksmingumui būtinas **finansavimas**. Finansinių paskatų taikymas praktikos stimuliavimui ar sustiprinimui rodo, kad ištekliai buvo perskirstyti. Antrepreneriškoje aukštosios mokyklos kultūroje finansiniai ištekliai yra svarbūs simboline ir praktine prasme. Biudžeto, skiriamo lyčių lygybei, didėjimas rodo įsipareigojimą šiai sričiai ir įgalina veiklas bei programas, kurios be finansavimo būtų neįmanomos.“[53]

Dar viena lyčių lygybės programos veiksmingumą užtikrinanti priemonė yra

[52] *Gender Equality Programmes: Recommendations of the 5th European Conference on Gender Equality in Higher Education 2007 at Humboldt-Univesitat zu Berlin Gender equality programmes in higher education :international perspectives* /Sabine Grenz ... [et al.], VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008, p. 208-211.

[53] Danowitz, op.cit., p. 94-95.

**auditas**. Vis dažniau išorinės institucijos taiko auditą siekdamos perskirstyti išteklius antrepreneriškoje aplinkoje, taigi atskaitingumas iškyla kaip svarbus kintamasis, formuojantis aukštųjų mokyklų pokyčius. Pvz., Vokietijos mokslo ir švietimo ministerija įtraukė lyties kriterijų į jų nustatytus reikalavimus lėšų moksliniams tyrimams skyrimui.

Marry Ann Danowitz siūlo penkis svarbiausius faktorius siekiant lyčių lygybės aukštosiose mokyklose:

1) lyčių lygybės priemonės turi būti pagrįstos esminėmis aukštosios mokyklos vertybėmis ir strateginiu veiklos planu;
2) įvairios aukštosios mokyklos grupės turi priimti pasiūlytas lyčių lygybės priemones;
3) lyčių lygybės iniciatyvos turi atitikti konkrečius aukštosios mokyklos poreikius ir turi derėti su jo misija bei kultūra;
4) lyčių lygybės iniciatyvos turi būti susietos su pagrindinėmis programomis ir pastangomis;
5) turi būti sukurta lyčių lygybės stebėsenos ir atskaitingumo sistema trumpalaikių ir ilgalaikių rezultatų įvertinimui.[54]

Angelika Paseka siūlo lyčių lygybės aspekto integravimą vertinti kaip **organizacinio mokymosi procesą** ir **taikyti jam keturių etapų modelį**, pasiūlytą Bergmann ir Pimminger (2004). Pradžioje būtina atlikti konkrečios organizacijos ar padalinio analizę lyčių požiūriu, t.y. 1 etapas – esamos situacijos aprašymas, būtinas bendrų tikslų suformulavimui; 2 etapas – šie bendrieji tikslai turi būti aptarti su dalyvaujančiais asmenimis, taigi detalizuoti ir operacionalizuoti uždaviniai atsiranda kaip bendrų svarstymų rezultatas; 3 etapas – šių uždavinių palaipsnis įgyvendinimas; 4 etapas – galutinis proceso ir rezultatų įvertinimas. Šio įvertinimo rezultatai yra antro diegimo ciklo ir tolesnio diegimo pradžios etapas.

Šios tyrėjos nuomone, lyčių aspekto integravimui organizacijose būtinos kelios prielaidos: „pirmiausia, aiški politinė valia, antra – vadovybės valia, nes lyties aspekto integravimas, ypač pirmoje fazėje, yra iš viršaus į apačią nukreipta strategija; galiausiai, trečia, visų organizacijos narių įsipareigojimas integravimui turi būti užtikrintas įtraukiant juos į bendros vizijos ir tikslų plėtojimą bei veiksmus; ketvirta, tam, kad integravimo sėkmė būtų tvari, nepakanka to, kad keli asmenys išmoks ir įgis kompetencijos lyčių lygybės srityje, arba kad lyčių lygybei jautri perspektyva bus įvesta į dėstomas programas ir organizacijos tikslus. Ilgalaikiam pokyčiui ir tęstiniam tiek individų, tiek struktūrų vystymuisi yra būtinas **individualus ir organizacinis mokymasis**. Organizacinis mokymasis įvyksta tuomet, kai peržiūrėtos nuostatos ir rezultatai įdiegiami į organizacijos struktūras ir **kai naujos normos, vertybės, gairės, žinios tampa organizacijos atminties dalimi.“**[55]

Lentelėje Nr. 1 pateikiamos apibendrintos Vakarų šalių praktikoje taikomos lyčių lygybės užtikrinimo priemonės, jų tikslai ir konkretūs įgyvendinimo būdai, suskirstyti pagal 5 AMI veiklos sritis:

[54] Danowitz, op.cit., p. 94-97.

[55] Paseka A., „Political Will is Not Enough: Results from the Evaluation of a Pilot Scheme for Implementing Gender Mainstreaming“ // *Gender equality programmes in higher education: international perspectives* /Sabine Grenz ... [et al.], VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008, p. 139.

***Lentelė Nr.1.*** *Priemonės aukštųjų mokyklų LLP įgyvendinimui pasiekti ir vertinimo rodikliams nustatyti Priemonės aukštųjų mokyklų LLP įgyvendinimui pasiekti ir vertinimo rodikliams nustatyti*

| Priemonė | Tikslas | Kokybės siekimo priemonės |
|---|---|---|
| **1. Aukštosios mokyklos valdymas** | | |
| Lyčių lygybės aspekto integravimas į strateginius aukštosios mokyklos dokumentus, tvarkas, taisykles, specialių lygybės užtikrinimo procedūrų sukūrimas ir įforminimas | Lyčių lygybės iniciatyvas suderinti su konkrečiais aukštosios mokyklos poreikiais ir jo misija bei kultūra, susieti su pagrindinėmis programomis ir pastangomis | Esminiai lyčių lygybės elementai turi būti inkorporuoti į svarbiausius katedrų planus. Veiksmų planai turi būti parengti visuose lygmenyse. Katedros turi aktyviai dalyvauti procese ir būti atsakingos už savo tikslų ir priemonių pasirinkimą |
| Lyčių lygybės užtikrinimo planas | Strategiškai suplanuoti veiksmus, padedančius siekti lyčių lygybės aukštojoje mokykloje | Lyčių lygybės planas turi būti pagrįstas esminėmis aukštosios mokyklos vertybėmis ir strateginiu veiklos planu. Planas gali apimti ir seksualinio priekabiavimo prevencijos priemones. |
| Organizacinis padalinys lyčių lygybės reikalams | Koordinuoti lygių galimybių įgyvendinimo pastangas, skatinti moterų karjeras bei lyčių studijas | Lyčių lygybės komitetas/komisija/darbo grupė |
| Metinės ataskaitos apie lyčių lygybės integravimo priemonių taikymą | Tikslios informacijos pažangos lyčių lygybės srityje parengimas | Metinės ataskaitos įvertina siekiamus skaičius, priemones ir rezultatus. |
| Statistikos lyčių lygybės požiūriu rengimas | Tikslios informacijos esamos padėties ir pažangos lyčių lygybės srityje parengimas | Statistika apima įvairius stebėsenos rodiklius: statistika apie darbo sąlygas, terminuotų darbo sutarčių trukmė, užmokesčio dydis ir resursų paskirstymas lyčių požiūriu, duomenys apie premijas ir lėšų moksliniams tyrimams skyrimą, išleidimo į vaiko priežiūros atostogas sąlygos; kandidatų užimti pareigas pagal lytis proporcija ir lyčių pusiausvyra įvairiose pareigose, išteklių paskirstymą įvairiems projektams ir disciplinoms, taip pat metinės darbo užmokesčio analizės pagal pareigas ir lytį. |
| Biudžeto lėšų skirstymas aukštosios mokyklos padaliniams atsižvelgiant į moterų skaičių juose ir pažangą siekiant lyčių lygybės | Skatinti padalinius imtis lygybės iniciatyvų, motyvuoti siekti pažangos | Katedros, aktyviai siekiančios lyčių lygybės ir pasiekiančios gerų rezultatų, skatinamos įvairiomis paskatų programomis. Biudžeto paskirstymas lyčių požiūriu – politinės lyčių lygybės priemonės numatomos biudžete ir ataskaitose, stebima, kaip ištekliai paskirstomi tarp vyrų ir moterų atsižvelgiant į mokslinių tyrimų ir sričių prioritetus ir fondus. |
| Lyties aspektas integruotas į visų sprendimų priėmimą | Didinti lyčių pusiausvyrą ir jos poveikį priimamiems sprendimams, gerinti jų objektyvumą ir kokybę | |
| Skleidžiama vidinė informacija ir vykdoma komunikacija, susijusi su moterų ir vyrų lygybe | Įtraukti įvairias aukštosios mokyklos grupes į lyčių lygybės priemonių įgyvendinimą | Visi organizacijos nariai įtraukiami į bendros vizijos ir tikslų plėtojimą bei veiksmus. Su lyčių lygybe susijusiai informacijai skirtas atskiras puslapis aukštosios mokyklos tinklapyje. |
| Speciali lyčių lygybės įgyvendinimo infrastruktūra ir lėšos jos išlaikymui | Lyčių lygybės priemonių įgyvendinimas ir koordinavimas | Lyčių lygybės komitetas/komisija, pareigybė, skirta lyčių lygybės plano įgyvendinimui |

| Priemonė | Tikslas | Kokybės siekimo priemonės |
|---|---|---|
| Tam tikros proporcijos lyčių atstovavimo visuose hierarchiniuose lygmenyse nustatymas ir siekimas | Tarpinių ir galutinių rezultatų lyčių lygybės srityje apsibrėžimas | Kvotų taikymas moterims arba vyrams priimant į vienos ar kitos lyties dominuojamas studijas (pvz., papildomų kreditų suteikimas studentams, kurie stoja į specialybę, kurioje jo lyties atstovai sudaro mažumą). Naudojimasis tarptautiniais kontaktais siekiant pagerinti lyčių balansą pareigybėse, komitetuose ir kviestinių profesorių tarpe, skatinant katedras kviesti užsienio mokslininkes į komitetų narius. Kiekvienas padalinys parengia įdarbinimo planus ir specialius tikslus, siekiant padidinti moterų skaičių akademinėse pareigose. |
| Lygių lyčių galimybių įtraukimo savianalizės ir stebėsenos sistema | Įvertinti faktinę aukštosios mokyklos padėtį lyčių lygybės požiūriu | Prieš pradedant įgyvendinti lyčių lygybės politiką aukštojoje mokykloje, būtina atlikti organizacijos analizę lyčių požiūriu. Vėlesniame etape sukuriama lyčių lygybės stebėsenos ir atskaitingumo sistema trumpalaikių ir ilgalaikių rezultatų įvertinimui; esamos situacijos aprašymas būtinas bendrų tikslų suformulavimui; bendrieji tikslai turi būti aptarti su dalyvaujančiais asmenimis, taigi detalizuoti ir operacionalizuoti uždaviniai atsiranda kaip bendrų svarstymų rezultatas |
| Skaidrių kandidatų užimti pareigas atrankos, mokslo kokybės vertinimo procedūrų sukūrimas, vertinimo išvadų viešinimas | Objektyvių kriterijų ir tvarkų sukūrimas, padedantis išvengti diskriminacijos ir siekti lyčių lygybės | Aiškių, lyties aspektą integruojančių įdarbinimo, paaukštinimo, atestacijos kriterijų, tvarkų ir procedūrų sukūrimas. Aukštosios mokyklos vadovaujasi įdarbinimo procedūra, parengta lygybės ombudsmeno/ fakulteto tarybos, arba reikalauja, kad fakultetai teiktų įdarbinimo ataskaitas (kiek kokios lyties kandidatų pretendavo ir kas buvo priimtas). Svarbu išvengti neformalių santykių įdarbinimo procese (neformalių asmeninių pakvietimų arba pareigybės reikalavimų pritaikymo konkrečiam kandidatui), kurie dažniausiai privilegijuoja vyrus. |
| Atrankos, vertinimo ir kitų sprendimus priimančių komitetų bei komisijų narių atskaitomybės reglamentavimas | Padidinti komitetų atsakomybę už objektyvius sprendimus ir lyčių lygybę | |
| Konkursų užimti pareigas komitetų narių balansas lyties požiūriu, ypač mokslinių žurnalų redakcinėse kolegijose | Padidinti moterų dalyvavimą priimant sprendimus | Kompensavimas už papildomą darbo krūvį, susidarantį dalyvaujant įvairių komitetų veikloje. Užtikrinimas sudarant darbo krūvius, kad moterys turi pakankamai laiko moksliniams tyrimams. Visų konkursų komitetų sudėtyje turi būti moterų |
| Atrankos procedūrų „profesionalizacija“ apmokant komitetų narius, pirmininkus ir redakcinių kolegijų narius atpažinti ir koreguoti išankstines nuostatas lyties atžvilgiu | Kelti sprendimus priimančių asmenų žinių lyčių lygybės klausimais lygį | Mokymai lyčių lygybės tematika. |

| Priemonė | Tikslas | Kokybės siekimo priemonės |
|---|---|---|
| **2. Žmogiškųjų išteklių valdymas ir būsimosios kartos rengimas** | | |
| Moterų skatinimui (grįžimui po vaiko priežiūros atostogų, habilitacijos procedūros užbaigimui, kvalifikacijos kėlimui ir pan.) skirtos programos, stipendijos ir apdovanojimai | | Stipendijos/grantai kvalifikacijos kėlimui, kurios leidžia moterims susitelkti į mokslinius tyrimus, užbaigti savo vykdomus tyrimus ir glaudžiau bendradarbiauti su kitais tyrėjais. Stipendijų pavyzdžiai: 1) trumpalaikės stipendijos po magistro laipsnio įgijimo, skirtos padėti pasirengti doktorantūros studijų programai; 2) trumpalaikės stipendijos (2–6 mėnesiai), skirtos pasirengti veiklai po doktorantūros studijų; 3) trumpalaikiai grantai, skirti kelti kvalifikaciją moterims, užimančioms viduriniojo lygmens pareigas; 4) kvalifikacijos kėlimo grantai moterų pasirengimui profesoriaus pareigoms, gali būti teikiami kaip mentoringo programos dalis. Specialios stipendijos studentėms mokslo srityse, kuriose dominuoja vyrai. Mokslinių tyrimų atostogos – moterims taikomas dvigubai trumpesnis terminas, būtinas norint gauti pirmąsias mokslinių tyrimų atostogas. Apdovanojimai skiriami už mokslininkių akademinės veiklos pažangą. |
| Pastangos įveikti nelygų moterų atstovavimą visose pozicijose ir hierarchiniuose lygmenyse, skatinti įsidarbinti | Padidinti moterų atstovavimą visuose valdymo lygmenyse | Kvietimai dalyvauti konkursuose, pabrėžiantys moterų kandidačių pranašumą. Kvietimų funkcija yra pakviesti tam tikrą pasirinktą kandidatą užimti poziciją, užuot ją reklamavus. Institucijos, kurios naudoja šį metodą, pabrėžia, kad akademinės savybės yra svarbiausias kriterijus, tačiau praneša, kad ypač pageidautų kvalifikuotų moterų kandidačių. Švelni pozityvioji diskriminacija: jei keli kandidatai turi panašią kvalifikaciją, pirmenybę įgyja tas kandidatas, kurio lyties atstovų to paties lygio pareigybėse yra mažiau nei 40 proc. Bereikalingų reikalavimų atsisakymas darbiniuose akademinio personalo pareigybių aprašymuose. Moterų skatinimas kandidatuoti užimti pareigas: įtraukti kontaktinius abiejų lyčių asmenis į darbo skelbimą; vengti siauro reikalavimų specializavimo skelbiant konkursus tyrėjų ir podoktorinių tyrimų pozicijoms. |
| Moterų akademinės karjeros skatinimo priemonės | Skatinti moteris užimti aukštesnes akademines ir administracines pareigas | Finansinė parama mokslininkių mokslinėms stažuotėms ir mokslinės veiklos pagalbinėms reikmėms. Kursai magistrantėms ir doktorantėms, mokantys karjeros, rašymo, leidybos, darbo paieškos, interneto paslaugų ir kt. įgūdžių. Vadybos mokymai moterims. Moterų skatinimas prisiimti vadovaujančias pareigas tarybose, grupėse ir komitetuose. Mentoringo projektai, padedantys kurti tinklus, didinti moterų pasitikėjimą savimi ir karjeros žinias, skatinti individualų darbą. Moterų dalyvavimas akademiniame planavime. Papildomas laikas tyrimams po vaiko priežiūros atostogų. Moterims palankus dėstymo ir administracinių pareigų paskirstymas. Darbo vietos stebėsena ir karjeros formavimas. |
| Studentų kaip potencialių fakulteto narių rengimas | | Seminarai (dirbtuvės jauniems mokslininkams, tęstinis mokymas) |
| Specialus moterų delegavimas į atitinkamas pareigas | | Moterys yra išrenkamos reprezentuoti savo sritį ir instituciją viešajame diskurse. |

| Priemonė | Tikslas | Kokybės siekimo priemonės |
|---|---|---|
| Speciali mokymų programa, sukurta lyčių studijų specialistų | Informuoti visus mokslininkus, vyrus ir moteris, apie išankstinių nuostatų lyties atžvilgiu mastą ir pasekmes vertinant mokslinę kokybę. Ypač svarbu to išmokyti tuos žmonės, kurie atsako už mokslo kokybės vertinimą | Informuotumo lygio lyčių ir įvairovės klausimais kėlimo kursai vadovaujančias pozicijas užimantiems darbuotojams. Už lyčių lygybės diegimą atsakingų darbuotojų mokymai ir kvalifikacijos lygio užtikrinimas. Dekanai ir katedrų bei už mokslo personalo įdarbinimą atsakingų padalinių vadovai dalyvauja lyderystės programose, kurios didina kompetenciją lyčių lygybės ir įvairovės klausimais ir skatina jautrumą lyčių apribojimams mokslinės kokybės apibrėžimuose ir vertinimo kriterijuose |
| **3. Moksliniai tyrimai** | | |
| Lygybės moksliniuose tyrimuose skatinimo priemonės | Skatinti lyčių lygybę mokslinių tyrimų srityje | Lyčių lygybei palankus tyrimų grupių ir aplinkos formavimas. Mišrios tyrimų grupės skatina palankios tyrimų aplinkos formavimąsi. Lygybės požiūriu tai svarbus aspektas, nes bloga tyrimų aplinka yra viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl moterys palieka mokslą. Lyčių požiūriu mišrios tyrėjų grupės turi platesnę tyrimų perspektyvą, yra kūrybiškesnės ir inovatyvesnės. Darbas grupėmis padidina doktorantų ir publikacijų skaičių, ypač moterų. |
| Mokslinių tyrimų ir studijų programų finansavimas atsižvelgia į lygių galimybių ir pareigų pažangą | Padidinti aukštosios mokyklos padalinių aktyvumą ir iniciatyvumą lyčių lygybės srityje | Konkretus padalinys gauna tam tikrą proc. savo metinio biudžeto remiantis moterų, dirbančių jų akademiniuose padaliniuose, skaičiumi ir tam tikrą procentą už savo mokslinį ir mokomąjį indėlį |
| Lyties auditas, siekiantis nustatyti moterų dalyvavimą ir kitas lyties dimensijas mokslinių tyrimų programose, kuris pridėtų papildomų balų galutiniame jų įvertinime | Skatinti lyčių lygybę mokslinių tyrimų srityje | Institucijoms rengiant tyrimų projektus dėl vidinio ir išorinio finansavimo, užtikrinama, kad lygybė yra integrali projektų dalis. |
| Moterų mokslinių tyrimų skatinimo priemonės | Padidinti moterų profesorių skaičių, mokslinių tyrimų apimtis ir kokybę | Skiriamas papildomas finansavimas moterims mokslininkėms tose mokslo srityse, kuriose moterų yra mažiausia.<br>Laisvas semestras moksliniams tyrimams mokslininkėms (atsižvelgiama į tai, ar kandidatės įvykdžiusios pakankamai reikalavimų profesoriaus pareigoms užimti ir ar užteks vieno semestro tiems reikalavimams įvykdyti). „Startiniai paketai“ yra lėšos, skiriamos mokslininkės projektui pradėti (įrangai, pagalbinio personalo atlyginimams). Ypač rekomenduojami tiksliųjų mokslų srityse, kur moterys neviršija 10 proc. |
| Mokslinių tyrimų lyčių lygybės tematika skatinimas | Integruoti lyties aspektą mokslinių tyrimų srityje | Parama tyrimams ir magistro darbo parengimui. Stipendijos, skiriamos tyrimams ir/ar magistro darbo parengimui lyčių lygybės moksle tema. |
| **4. Mokymas ir studijos** | | |
| Studijų programų koregavimas lyčių lygybės aspektu | Integruoti lyties aspektą į studijų procesą ir turinį | Studijų programų auditas ir koregavimas lyčių požiūriu. |
| Lyčių studijų kursų rengimas | Integruoti lyties aspektą į studijų procesą ir turinį, kelti žinių lygybės srityje lygį | |
| Naujų lyties aspektą integruojančių studijų programų kūrimas | Integruoti lyties aspektą į studijų procesą ir turinį, kelti žinių lygybės srityje lygį | |

| Priemonė | Tikslas | Kokybės siekimo priemonės |
|---|---|---|
| Programos, skirtos moterų parengimui lyderių moksle pozicijoms | Stiprinti dalyvių motyvaciją, suinteresuotumą ir parengimą prisiimti realius vadovaujančių pozicijų įsipareigojimus (nuo vadovavimo katedrai iki pretendavimo užimti aukštosios mokyklos administracines pareigas). | Programos orientuotos į karjerą toje pačioje aukštojoje mokykloje. Šių programų populiarumui ir sėkmingumui būtina institucinė integracija, tokioms priemonėms pritarianti kultūra, reikalinga infrastruktūra ir pakankami ištekliai. |
| **5. Socialinės struktūrinės sąlygos** | | |
| Palankios darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimui aplinkos sukūrimas | Padėti derinti darbo ir gyvenimo įsipareigojimus, gerbti asmens orumą | Šeimos/vaikų kambario įsteigimas, mobilios socialinės paslaugos (pavėžėjimas, etc.), palankus darbo grafiko formavimas, kt. |
| Paskatos darbuotojams, esantiems motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros atostogose, užsiimti moksline veikla/ profesinės kvalifikacijos lygio palaikymu, padėti grįžti į darbą po karjeros pertraukos | Palengvinti darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimą, palengvinti grįžimą į darbą | Stipendijos, organizacinės priemonės |

# III. LLP DIEGIMO MODELIO PROJEKTAS

Šiame skyriuje bus projektuojamas galimas LLP diegimo Lietuvos AM sistemoje modelis, remiantis naujausiais šiuolaikinės vadybos modeliais: integralumo vadyba ir subjektyvios galios perkėlimu objektyvuotoms tvarkoms ir taisyklėms.

## 3.1. ŠIUOLAIKINĖS VADYBOS METODAI KAIP PAPILDOMA ANTIDISKRIMINACINIŲ PRIEMONIŲ SISTEMA

Įvertinus mokslinius pastebėjimus ir Europos šalių praktiką, galima numatyti potencialias lyčių lygybės politikos įgyvendinimo grėsmes ir sunkumus, su kuriais gali susidurti Lietuvos valstybinės institucijos, atsakingos už LLP įgyvendinimą AM: tai aukštųjų mokyklų motyvacijos stoka įgyvendinti šią politiką savo veikloje. Galimybės didinti šią motyvaciją yra dvi: (1) finansinės ir (2) politinės–organizacinės. Finansinis motyvavimas turėtų būti įgyvendintas per tam tikro svorio suteikimą lyčių lygybės rodikliams bendrajame AM vertinime, kurio galimas modelis bus pateiktas 5 ataskaitos skyriuje.

Tuo tarpu politinės–organizacinės motyvavimo priemonės gali būti ne tik a) specialios antidiskriminacinės, bet ir b) **vadybinės,** kurios naujų valdymo modelių įdiegimu lygiagrečiai padeda spręsti ir lyčių balanso problemas.

Šioje ataskaitoje siūlomas LLP įvedimo modelis remiasi naujausiomis vadybos teorijomis ir derina du jose siūlomus konceptus. Siūlomą LLP įvedimo modelį **sudaro du paraleliniai procesai: 1) integralumo vadyba (ne moralizavimas, „tuščios, parodomosios kalbos“, o situacijos rekonstravimas procesų ir procedūrų lygmenyje, sukūrus specialius veiksnius, įgalinančius pasiekti ir veikti pagal nustatytus normatyvinius reglamentus) ir 2) objektyvuotų taisyklių ir rodiklių galios įvedimas (perėjimas nuo subjektyvios galios prie objektyvuotų kriterijų valdžios; galios perkėlimas nustatytoms procedūroms).**

Siūlomos vadybinės LLP įvedimo priemonės gali papildyti specialių, moterims skirtų programų/kvotų įvedimą, kas paprastai turi šalutinių negatyvių pasekmių. Jų galima išvengti rekonstruojant bendras AMI valdymo tvarkas ir taikant politines–organizacines motyvavimo priemones. Iki šiol šioje ataskaitoje siūlomam būdui kovai su diskriminacija nebuvo skiriama pakankamai dėmesio. Tačiau vadybinės LLP įvedimo priemonės nebūtinai turi būti alternatyva, jos gali būti paraleliai diegiamos, o geriausia, kai jos bendrai integruojamos į visus AMI valdymo ir veiklos procesus.

Vadybinės *esamos situacijos rekonstravimo* priemonės yra subtilesnės, jos glūdi šiuolaikinės vadybos modeliuose, kuriems jau imanentiškai būdingos etinės

vertybės (tame tarpe ir nediskriminavimo imperatyvo realizavimas, įgyvendinant šiuos modelius praktikoje). Žinoma, tokių modelių įdiegimas į organizacijų veiklą nevyksta savaime, tam reikia specialių žinių ir veiklos įgūdžių, „minkštosios vadybos“ gebėjimų. Kai kurių jų naudojimo faktus galima aptikti nagrinėjant aukščiau aprašytą gerąją LLP įvedimo patirtį. Kai aukštosios mokyklos raginamos diegti lyčių pusiausvyrą ne taikant negatyvias sankcijas, verčiant tai vykdyti kaip teisiškai privalomą dalyką, bet **motyvuojant pozityviais būdais**: prestižo teikimu, apdovanojimais (kaip Norvegijoje, giriant ir skiriant solidžią finansinę paramą tai aukštojo mokslo institucijai, kuri atsiskaitomuoju laikotarpiu efektyviausiai pritaikė lyčių balanso gerinimo priemones), vertinant lyčių lygybės integravimą moksle kaip inovatyvią aukštosios mokyklos strategiją (Austrijoje), tikslingai keliant institucijos prestižą ir išplėtojant atitinkamą diskursą viešojoje erdvėje. Tai būtų **reputacijos valdymo** metodų naudojimas, parenkant tikslinius vektorius, nukreipiant į prestižą kuriančių veiksnių akcentavimą, taip orientuojant į geidžiamos elgsenos formavimą ir nepageidaujamų stereotipų ir veiksmų naikinimą (reikalingas humanitarinių technologijų, socialinės inžinerijos metodų naudojimas). Tokių metodų taikymo, mentalitetą rekonstruojančio diskurso viešojoje erdvėje plėtojimo, ypatingai trūksta gilius stereotipus turinčiuose kraštuose/AMI ar tam tikrose profesijose, iki šiol akcentuojančiose „vyrų racionalumą“ ir „moterų emocionalumą“ ar nuolat artikuliuojančiose panašius stereotipus (taip Lietuvoje kai kurių profesijų vyrai mėgsta sarkastiškai kartoti, ypač daugiau moksle pasiekusioms moterims: „moteris yra arba moteris, arba mokslininkė“).

### 3.1.2. Etikos infrastruktūros paskirtis ir galima nauda diegiant LLP. Integralumo vadybos modelis

Nagrinėjant gerąją užsienio aukštųjų mokyklų patirtį, įvairius jų veiklos reglamentus, mokslinę literatūrą, randame analogiškų verslo organizacijoms vadybos modelių, numatančių **etikos infrastruktūrą,** kuri pastaraisiais metais ekstrapoliuojama aukštosioms mokykloms. Aukštosios mokyklos taip pat pereina prie korporatyvinio valdymo, kuriam yra būdinga etikos institucionalizacija arba vertybių vadyba **instituciniame lygmenyje**. Būtent tai didina institucinį sąmoningumą, formuoja naujus institucinius gebėjimus (angl. *institutional capacity*), kurie ir padeda gerinti aukštųjų mokyklų veiklos kokybę. Taigi etinių vertybių vadybos aukštosiose mokyklose prireikia siekiant užtikrinti veiklos kokybę ir konkurencingumą. Tiek verslo organizacijoms, tiek aukštosioms mokykloms pereinant prie šiuolaikinių „antrepreneriškų universitetų“ modelių, svarbu nesupriešinti „naudos ir principų“, „etikos ir ekonomikos“, o suvokti, kad ekonominė nauda šiuolaikinėmis sąlygomis kuriama puoselėjant moralines vertybes (o sistema konstruojama taip, kad ekonominės naudos – apdovanojimų – gauna daugiau tie, kurie nepažeidžia skaidrumo/teisingumo, atsakingumo, sąžiningumo vertybių). Etinė reguliacija inkorporuojama į kitus socialinio reguliavimo būdus

bei formuojama teisės ir etikos sąveika akademinės veiklos administravime; teisinė ir administracinė aukštųjų mokyklų sistema vis plačiau naudoja specialius instrumentus – etikos infrastruktūrą.

Etikos institucionalizacija apima visus aukštųjų mokyklų valdymo lygmenis, ir pasireiškia tiek politiniame strateginiame, tiek funkciniame operaciniame lygmenyse. Politiniame strateginiame lygmenyje iškeliamos aukštosios mokyklos vertybės, užsiangažuojama dirbti socialiai atsakingai, sąžiningai, ir tai fiksuojama aukštosios mokyklos Misijoje, etikos kodekse, ar kituose vidaus dokumentuose; funkciniame operaciniame lygmenyje vertybės įtvirtinamos konkrečiuose veiksmuose, specialiai kuriamuose procesuose ir procedūrose, panaudojant tam tikrus etinius instrumentus (*ethics tools*). Čia atsiskleidžia kiti (platesni ir gilesni) būdai, kaip galima realizuoti aukščiau minėtas politines–organizacines priemones sprendžiant lyčių balanso problemas. O taip pat, kad „informavimo/švietimo“ funkcija negali apsiriboti tik „kampanija“, o turi būti institucinių gebėjimų formavimo laidas (specialūs mokymai – vienas iš etikos infrastruktūros elementų).

Etikos institucionalizacija sukuriant atitinkamą etikos infrastruktūrą skirta įgyvendinti, palaikyti ir tobulinti aukštosios mokyklos vadybos sistemą. „Valdymo struktūros remiasi etikos infrastruktūra, kurią sudaro instrumentai, sistemos ir sąlygos, skirtos motyvuoti ir deskriptyviai skatinti laikytis aukštų elgesio standartų. Sistemizuotos politikos ir procedūros, apimančios objektyviai vykdomą „paklusnumo“ etikos kodeksui, etinei misijai ir kitoms artikuliuotoms elgesio standartų formoms stebėseną. [...] Apskritai etikos infrastruktūra skirta garantuoti elgesio „atitiktį“ (*compliance*) etikos standartams per valdymo struktūras“ [56].

Nors aukštosiose mokyklose kaip organizacijose yra pakankamai ryški veiklos specifika, bet esminiai etikos institucionalizacijos rėmai (*frameworks*) yra tapatūs. Pirmiausia pradedama nuo suvokimo, kad reikia institucionalizuoti dalykinę etiką, diegti tam tikras vertybes (sąžiningumą/integralumą, socialinę atsakomybę, skaidrumą, bešališkumo/universalizmo principus ir pan.) aukštosiose mokyklose, formuoti atitinkamą – minkštąjį valdymą (*soft management),* taip pereinant prie produktyvesnių organizacijos valdymo ir kokybiškesnės veiklos formų.

Organizacijos sąmoningai imasi **integralumo/sąžiningumo valdymo** (*integrity management*). Pastaraisiais metais sąvoka *integrity* tampa pagrindine kategorija organizacijų etikoje. Integralumas: 1. vientisumas; integralumas; 2. sąžiningumas, principingumas, dorumas; institucijų/organizacijų sąžiningumas /vientisumas – žodžių ir veiksmų atitikimas (įsipareigojimų visuomenei [misijos] ir jų realizavimo praktikoje, deklaruojamų vertybių ir jų įgyvendinimo nuoseklumas; įstatymo normų ir jų atitikimo konkrečioje veikloje vykdymas; reklaminių pažadų ir tikrovės, retorikos ir faktų tapatumas).

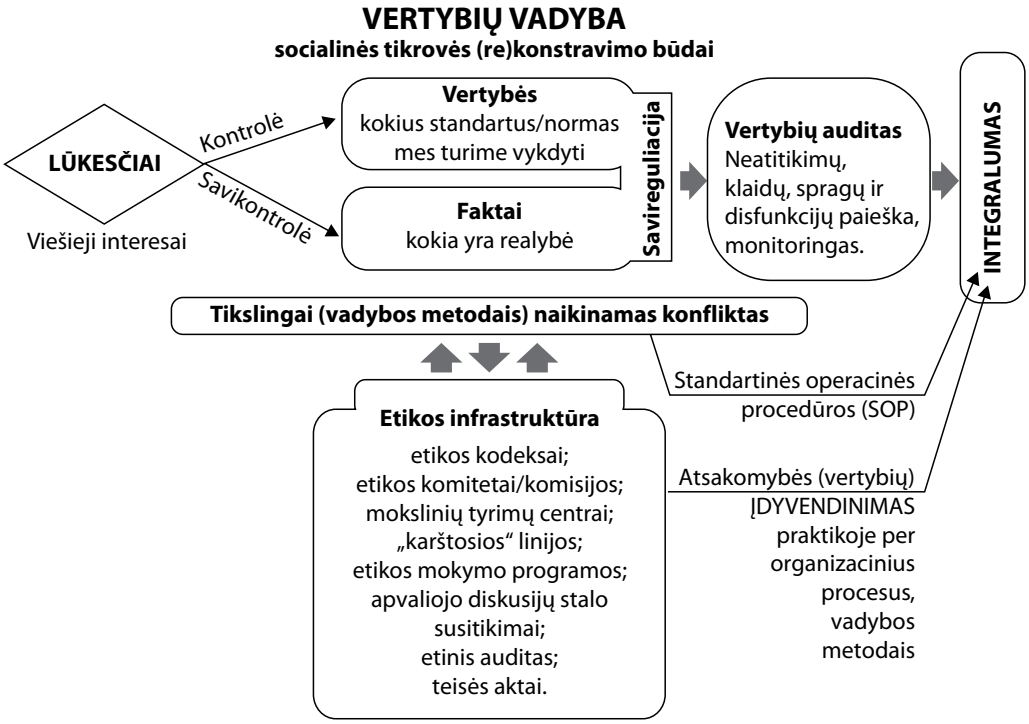
[56] Dubnick M. J. Accountability and Ethics: Reconsidering the Relationships // *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*, Second Edition, 2008.

Tikslingai *instituciniu lygmeniu įtvirtinti akademinį sąžiningumą*/integralumą, reiškia, universitete formuojant etikos infrastruktūrą *diegti etinius standartus ne žodžių, o procesų lygmeniu*, tuo pačiu, užtikrinti akademinės veiklos kokybę, patikimą mokslo tyrimų kultūrą, taigi universitetų reputaciją ir konkurencingumą. AMI, kaip ir kitos savo strateginių tikslų siekiančios organizacijos, imasi instrumentiškai, sistemingai kurti savo akademinį sąžiningumą, taigi **žodžio ir veiksmo vientisumą,** taip gerindamos mokslo sistemos institucinius kontekstus, kurie naikina įvairių akademinių piktnaudžiavimų galimybes. Šiandien ir universitetams nebeužtenka vien deklaruoti vertybes – reikia jas diegti į universiteto strategijas, vadybinius procesus, organizacines procedūras, nuolat savireguliatyviai tiriant (audituojant, diegiant stebėsenos sistemas), kaip gerai (iš tikrųjų – realiai/konkrečiai) universitetas vykdo jam visuomenės keliamus socialinius uždavinius: kaip tenkina viešąjį interesą, tenkina teisėtus suinteresuotųjų lūkesčius, plėtoja socialinio atsako strategijas, organizuoja pokyčius savosios misijos, vizijos, elgesio/etikos kodekso įgyvendinimo kryptimis. T.y. analizuoja, kaip nuosekliai universitetas kuria ir valdo savo sąžiningumą /integralumą, reiškia, fiksuoja ir reflektuoja privalomybės ir esamybės distinkciją: išmatuoja neatitikimus tarp skelbiamos misijos ir vykdomų įsipareigojimų kokybės, tarp vizijos, kokia AMI „turi būti“ ir kokia „yra“ iš tikrųjų, ir ieško konkrečių būdų, kaip naikinti šį tarpą ar konfliktą tarp deklaracijų ir realybės, ir kaip (su)kurti žodžių ir darbų nuoseklumą, taigi vertybių ir faktų, principų ir elgesio vientisumą. Lietuvoje atrodytų savaime aišku, jog labai dažnai regime, kaip viena „turi būti”, o visai kita – „yra”, o etiniai apeliavimai į moralinę privalomybę pasitelkiami tik išorinei priedangai, viešųjų ryšių akcijoms. Tačiau atsakingumas ir sąžiningumas gali įsigalėti tik tuomet, kai šis konfliktas panaikinamas, kai iš tiesų (lygmeniu „yra”) veikiama taip, kaip privalu (lygmeniu „turi būti”), t.y. kai šie abu lygmenys sulydomi – integruojami (žr. schemas). Taip instrumentiškai kuriamas jau ne atskirų asmenų, o organizacijų korporatyvinis sąžiningumas, kuris ir suponuoja dalyvaujančių individų sąžiningumo sąlygas ir garantijas.

Integralumo realizavimui svarbiausia *dėti pastangas*, kad formaliai priimti dokumentai (standartai, įstatymai, normos, principai, ilgalaikės raidos strategijos) būtų taikomi praktiniams procesams, procedūroms, visiems konkretiems profesionalų veiksmams bei elgsenoms. Integralumo vadybos tikslas yra pasiekti „žodžio“ (vertybės, standarto, principo, misijos) ir veiksmo (esamos praktikos) vienovės.[57]

[57] Brenkert, 2004; Brown, 2005; Carter, 1997; Johnson and Phillips, 2003; Paine, 1997 ir 1997; Petrick and Quinn, 1997; Pritchard, 2006; Shrivastva and all., 1988, Tichy and McGill, 2003, etc

***Schema Nr. 1.*** *Etikos infrastruktūra – organizacijų integralumo kūrimui*




Svarbiausia, kad dokumentuose įtvirtinti tam tikros veiklos standartai būtų organizuojami ir valdomi procesų lygmenyje, taigi būtų konstruojamas *organizacijų integralumas*, t.y. formuojami specialūs, metodiškai pagrįsti veiksmai, struktūrinės funkcinės sąveikos, operacionalizavimo procedūros. Jų pagalba institucijų strategijose numatyti tikslai ir standartizuoti jų pasiekimo būdai yra tikslingai organizuojami ir nuosekliai valdomi. Tokiu būdu veiklos tobulinimas ir efektyvinimas vyksta stiprinant akademinės atsakomybės principus ir etiškas mokslines praktikas, pirmiausia, išsiaiškinant ir naikinant neetiškus atvejus/situacijas ir sukuriant jų prevencijos mechanizmus. Etiniais instrumentais išvystomos tendencijos (ir elgesio technologijos organizacijose), kai teisinį pražangos persekiojimą keičia moralinė galia, kai įvairiausios pražangos (piktnaudžiavimas valdžia, nepotizmas, diskriminacija, mobingas, etc.) gali būti stabdomos moralinėmis priemonėmis (moralės normos visada tam tarnavo, tačiau dabar jos specialiai kuriamos pačių veiklos subjektų savo naujoms, dar nesureguliuotoms praktikoms, taigi ir moterų diskriminacijos moksle apraiškoms). Tad puoselėjant *sąžiningo žaidimo standartus* didinama etikos galia ir vykdomas socialinių veiksnių, trukdančių organizacijų ir visuomenių vystymuisi, naikinimas. Kaip ir naujų veiksnių, kaip aukščiau minėtų finansinių ar moralinių – garbės, prestižo – apdovanojimų įvedimas (ką rodo ir

užsienio šalių „geroji patirtis“). Tik čia svarbu ne jos aklas „perėmimas“, o požiūris į tokius socialinius faktus kaip į veiksnius ir ištyrimas pačių tų veiksnių ir jų poveikio vektorių, t.y. nagrinėjimas, koks mūsų konkrečioje terpėje kuriamas naujas veiksnys veiks pozityviai, o kuris gali sukelti ir priešingus efektus.

Šiuolaikinė dalykinė etika priklauso *socialinio konstruktyvizmo paradigmai* ir yra diegiama socialinės inžinerijos metodais. Nauji tarpdisciplininiai socialiniai mokslai, ypač vadyba (ir verslo/dalykinė etika kaip vadybos disciplina) pasiūlo prielaidas iš tikrųjų rekonstruoti įvairius žmogaus netenkinančius praktikos laukus (orientuojantis į organizacijų tikslus, viešąjį interesą, universalizmo principus, socialinės tvarkos tikslus) strategiškai pagrįstai (su)kuriant faktorius (socialinius faktus – tam tikrus procesus, kriterijus, procedūras, rodiklius ir pan.), kurie determinuotų judėjimą į siekiamą tikslą (organizacijos tikslus, misijos realizavimą). Taip atsakingumo, teisingumo, sąžiningumo ir panašios vertybės realizuojamos praktikoje ne abstrakčių šnekų, o realaus gyvenimo procesų lygmenyje. Sociumai/ organizacijos/profesijos įgyja galimybę paspartinti savo tobulėjimo etapus, evoliucionuodamos į aukštesnįjį moralinio išsivystymo lygmenį. Organizacijų moralinio išsivystymo lygius ir stadijas paaiškina Kohlbergo schema:

***Schema Nr. 2.*** *Organizacijų moralinio vystymosi lygiai (pagal Kohlbergą)*[58]

| | | |
|---|---|---|
| **IKI-KONVENCINIS** ***Pre-conventional*** | 1 stadija | **Socialinis darvinizmas** *Social Darwinism* |
| | 2 stadija | **Makiavelizmas** *Machiavellism* |
| **KONVENCINIS** ***Conventional*** | 3 stadija | **Kultūrinis konformizmas** *Cultural conformity* |
| | 4 stadija | **Paklusnumas autoritetui (vasalo priklausomybė)** *Allegiance to authority* |
| **PO-KONVENCINIS** ***Post- conventional*** | 5 stadija | **Demokratinis dalyvavimas** *Democratic participation* |
| | 6 stadija | **Organizacinis sąžiningumas / integralumas** *Organizational integrity* |

Sėkmingai (pa)siekti įvairių aukštosios mokyklos deklaruojamų tikslų (tarptautinių ir nacionalinių aukštojo mokslo direktyvų, aukštos kokybės įgyvendinimo) įmanoma esant 6–oje ar bent jau 5–oje moralinio išsivystymo

[58] Petrick at all. Organizational Moral development // (Ed. Chonko L.) Ethical Decision Making in Marketing. Thousand Oaks: Sage, 1995.

stadijoje. Organizacinis integralumas tam ir kuriamas, kad padėtų pasiekti organizacijos tikslų. Jeigu organizacija lieka ankstesnėse stadijose, tikslų yra neįmanoma operacionalizuoti. Kadangi šiose ankstesnėse stadijose tarpsta įvairios organizacijų ydos (tame tarpe neteisybė, nepotizmas, diskriminacija ir pan.), tai pačiai organizacijai, norint pasiekti savųjų tikslų, susiformuoja **motyvacija šių organizacijos ydų atsikratyti**, taigi atsikratyti „žmonių ydų" nulemtų elgsenų, rekonstruojant organizacinius procesus. Lietuvoje, kaip rodo atvejai ir kai kurie tyrimai, aktualus išsiveržimas dar tik iš 3–4 stadijos (neleidžiantis panaudoti turimų išteklių visu pajėgumu), o aukštosiose mokyklose pasitaiko ir pirmos bei antros stadijos elgsenų apraiškos. Diskriminacijos lyties pagrindu apraiškos kaip tik demonstruoja tą ikikonvencinės būklės stadiją, geriausiu atveju – kultūrinio konformizmo, kuris ir palaiko lyčių nelygybės moksle stereotipus, lemiančius atitinkamas elgsenas. Tokiu būdu, kai organizacija deda pastangas pereiti į 6–ąją stadiją, t.y. kuria savo integralumą / sąžiningumą, ji atsikrato buvusių ydų, tame tarpe diskriminacijos. Taigi kitų priemonių jau gali neprireikti. Čia svarbu suvokti, jog naudojantis organizacijų integralumo kūrimo įrankiais pakinta tik tam tikri veiksmai, susiformuoja papildomi veikimo būdai žengiant apibrėžtų siekinių linkme, o tikslas išlieka tas pats – LLP realizavimas.

Moterų diskriminacijos problema lygiagrečiai gali būti sprendžiama tikslingai naikinant neetiškus mokslinius tyrimus AMI. Daugybėje prestižinių AMI (nors praktika skiriasi priklausomai nuo sociokultūrinių faktorių bei skirtingų mokslo sričių specifikos, bet esmė sutampa) egzistuoja **apibrėžtos procedūros ir atitinkami mechanizmai kovai su netinkamu** – neetišku mokslinių tyrimų (*research misconduct*) vykdymu; tam sukurti atitinkami etikos infrastruktūros elementai (mokslinių tyrimų integralumo pareigūnas arba biuras (*Research Integrity Officer, The Office of Research Integrity* ir pan.)). Tokiu būdu vyksta mokslo ir studijų **kokybės puoselėjimas** stiprinant etinius principus ir atitinkamas mokslines praktikas, išsiaiškinant ir naikinant neetiškus atvejus/situacijas. Taip AMI sudaromos prielaidos „užbėgti už akių" akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybos funkcijoms (kas nuo 2011 m. tapo aktualu Lietuvoje), nerizikuojant patekti į šios tarnybos ar kitų kokybę kontroliuojančių institucijų akiratį. Visur akademinių pražangų netoleravimą skatina rūpinimasis savo organizacijos prestižu ir atitinkamu suinteresuotųjų požiūriu į konkrečią aukštąją mokyklą bei jos padėtį visuomenėje su visomis iš to kylančiomis pasekmėmis. **Aukštosios mokyklos reputacijos kūrimas** nulemia kovos su akademinėmis ydomis paaštrėjimą, (savi)disciplinos ir griežtų sankcijų į(si)vedimą. Tačiau čia vėlgi svarbu pabrėžti, kad turi būti orientuojamasi ne tiek į bausmes, kiek į prevencinės sistemos kūrimą, kai, be kita ko, kuriamos sąlygos, leidžiančios nepažeisti normų ir standartų ir motyvuojančios jų stropiai laikytis.

Kovai su piktnaudžiavimais tarnauja papildomi etikos infrastruktūros elementai. Be kitų (žr. schemą Nr.1), tai gali būti „karštosios linijos", „skundų ir pageidavimų knygos", „švilpuko pūtimas" (angl. *whistle-blowing* – pranešimas/demaskavimas), „nulinė tolerancija" ir pan. Universitetas, pripažinęs, kad piktnaudžiavimas (pvz.,

diskriminavimas, plagijavimas ir t.t.) yra institucinė problema ir sukūręs bei paskelbęs „antidiskriminavimo (ar lygių galimybių) politiką", „antiplagijavimo politiką" ar pan. programas su **„nulinės tolerancijos"** (angl. *zero tolerance*) tokiems reiškiniams atmosfera ir atitinkamomis procedūromis bei jų nuolatiniu palaikymu, išsprendžia akademinių ydų problemą ne moralizuodamas ar bausdamas atskirus individus, o *instituciniu lygmeniu įtvirtindamas korporatyvinio subjekto sąžiningumą* su jo nuosekliu *palaikymu organizacinių procesų lygmeniu* (pvz., įtvirtinant skaidrias konkursų į akademinius postus procedūras). Tokiu būdu etiniais instrumentais (*ethics tools*) organizacijose išvystomos tendencijos (su elgesio technologijomis), kai teisinį pražangos persekiojimą keičia moralinė galia, kai įvairiausios pražangos gali būti stabdomos etinėmis priemonėmis (moralės normos visada tam tarnavo, tačiau dabar jos specialiai kuriamos pačių veiklos subjektų savo dar nesureguliuotoms ar išsibalansavusioms praktikoms tvarkyti). Taip vykdomas socialinių faktorių, trukdančių organizacijų ir visuomenių vystymuisi naikinimas, kartu naujų moralinių veiksnių formavimas, pvz., garbės, prestižo suteikimas už skatintinas veiklas/ elgsenas, kartu nepaliekant nebaudžiamumo situacijų už sąmoningas pražangas ir piktnaudžiavimus. Tad instrumentiškai puoselėjant teisingumo (bešališkumo, universalizmo) principus, nustatant „sąžiningo žaidimo" standartus ir tokias kaip „nulinės tolerancijos" jų palaikymo procedūras, yra didinama etikos galia, tuo pačiu kuriama prevencinė sistema bet kokiems piktnaudžiavimams.

Aukštųjų mokyklų etikos dokumentuose gausu įvairių šių reiškinių variantų (principingos demaskavimo formos „Apie netinkamą darbuotojų veiklą pranešama atitinkamiems pareigūnams" ir pan.), kurie yra sąlygoti būtinybės kurti prevencinę sistemą pražangoms bei patologijoms (pvz., korupcijai, plagiatui ir t.t.), taigi – būtinybei valdyti riziką. Aukštosioms mokykloms svarbiausia reputacijos valdymas, nuolatinis rūpestis „šiukšles tvarkyti" viduje, kad jos nepatektų į išorę, bet ne draudžiant jas „išnešti iš namų", o iš tikrųjų tvarkantis, kad jų nebeliktų[59]. Kai yra suformuojami išoriniai faktoriai (ŠMM, SKVC, AE ir procedūrų kontrolieriaus), šie procesai paspartinami.

**Lyčių lygybė, antidiskriminaciniai veiksmai gali būti įgyvendinami pagal analogiją arba pasinaudojant aukštosiose mokyklose jau sukurta akademinės etikos infrastruktūra.** Galima svarstyti du variantus: (1) visos aukštosios mokyklos privalo turėti organizacinį padalinį, skirtą koordinuoti lygias galimybes ir skatinti

[59] Informavimo apie nusižengimus (pražangos demaskavimo, pranešimo apie piktnaudžiavimą, pvz., diskriminaciją lyties pagrindu) fenomenas jau apie 20 metų analizuojamas ne tik remiantis organizacijų etikos dokumentais, bet ir praktinių atvejų tyrimais. Teorinėje literatūroje gausu svarstymų apie informavimo/demaskavimo reiškinius, tame tarpe ir apie informavimo/demaskavimo pareigą akademinės veiklos kontekste. Mokslininkai ištyrė, jog akademinėse institucijose ši pareiga priimama žymiai sunkiau, nei verslo struktūrose (žr. *George De R. Ethics, Academic Freedom and Academic Tenure // Journal of Academic Ethics*, 2003, Vol.1 (1); Hill R. P. The Socially-Responsible University: Talking the Talk While Walking the Walk in the College of Business // Journal of Academic Ethics, 2004, Vol.2 (1); Mirshekary S., Lawrence A.D.K. Academic and Business Ethical Misconduct and Cultural Values: Cross National Comparison // *Journal of Academic Ethics*, 2009, Vol.7 (3); On the Duty of Faculty Members to Speak Out on Misconduct – American Association of University Professors [AAUP] , 1998; etc).

moterų karjeras, (2) kiekviena aukštoji mokykla gali apsispręsti, ar reikia specialiai kurti atskirą padalinį tam, kad būtų įmanoma realizuoti lygių galimybių politiką. Galbūt vertėtų svarstyti galimybę per struktūrines–organizacines priemones, per bendrų žmogiškųjų išteklių valdymo, visuotinės kokybės vadybos (VKV) mechanizmų sukūrimą įgyvendinti tuos pačius tikslus? Galbūt ne visos aukštosios mokyklos privalo turėti specialų organizacinį padalinį, skirtą spręsti lygių galimybių problemas tais atvejais, kai aukštosios mokyklos valdymas vykdomas šiuolaikiškai (pagal tam tikrus vadybos modelius, kai **valdymo galios yra perkeltos vertybėms principams**), kai sprendimai ir procesai objektyvuoti/skaidrūs, teisingi, korporatyviai svarstomi/sprendžiami (įdiegtas korporatyvinio valdymo (*corporate governance*) modelis). Tuo labiau, jeigu yra institucionalizuoti tam tikri etikos infrastruktūros elementai: etikos komisija, etikos tarnyba ar tarnautojas (*ethics officer* arba *corporate responsibility officer*), „karštoji linija“ ir pan. Į šių organizacijos struktūrinių–funkcinių padalinių veiklos funkcijas jau savaime yra įtrauktos atitinkamos lygių galimybių kontrolės funkcijos. Tai mezolygmeniu vykdomi procesai, kuriais visas personalo valdymas ir organizacijos veikla *a priori* tarnauja vyrų ir moterų lygybę palaikančiai politikai.

Makrolygmeniu gali kilti analogiškas klausimas: jeigu (kai) valstybės mastu veikia AM etikos kontrolieriaus institucija (AE ir procedūrų kontrolieriaus tarnyba), tai gal atskiro komiteto lygių galimybių klausimais (kaip yra kai kuriose šalyse) gali nereikėti? Žinoma, tuo atveju, jeigu tai įeis (specialiai bus įtraukta ir skelbiama) į šios institucijos funkcijas ir AE kontrolieriaus deleguoti darbuotojai/ekspertai turės teisę dalyvauti reikalinguose svarstymuose, arba jeigu šios funkcijos bus numatytos atitinkamose procedūrose bei suteiks teisę imtis veiksmų (vetuoti, teikti sankcijų siūlymus ir pan.) lyčių diskriminacijos atveju. Kita galimybė yra sustiprinti ir konkretizuoti šias teises Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijoje.

Pagrindiniai argumentai už antrąjį variantą būtų lyčių lygybės problemos hipertrofavimo pavojus (su cinizmo apraiškomis, šaipymusi iš moterų mokslininkių, sarkastiškomis replikomis) ir organizacinio pasipriešinimo iššaukimas, kuris atsiranda įvedant specialias antidiskriminacines priemones, galinčias net pabloginti esamą situaciją bei determinuoti priešingas laukiamoms pasekmes. Kadangi diskriminacija objektyviai menkina organizacijos žmogiškuosius išteklius, kenkia veiklos kokybei, mažina konkurencingumą, su ja gali būti kovojama kaip su bet kokia organizacine patologija atitinkamomis vadybos priemonėmis. Svarbu, kad tos priemonės iš tikrųjų būtų taikomos (pirmiausia – žinomos, perprastos ir metodologiškai pagrįstai pritaikytos). Be to, pozityviosios diskriminacijos ar panašių moteris palaikančių priemonių taikymo gali reikėti esant prastai situacijai mokslo institucijoje, o ne bet kokiu atveju. Todėl unifikuotai ją piršti visai AM sistemai neištyrus konkrečios situacijos konkrečiose institucijose nevertėtų. Tokiais atvejais ne visos aukštosios mokyklos privalo turėti specializuotą organizacinį padalinį, skirtą koordinuoti lygias galimybes, nes (kai) šios srities uždavinius sprendžia ir atitinkamas objektyvuotas/teisingas, skaidrias tvarkas kuria atsakingos vadybinės

struktūros ir subalansuoti funkciniai procesai, tai lyčių diskriminacijos problema neturi terpės atsirasti.

Norvegijos atveju yra žinomas faktas, kai pozityvios diskriminacijos praktika gali būti uždrausta. EFTA (*European Free Trade Association* – Europos Laisvosios Prekybos Asociacijos) teismo/arbitražo sprendimu[60] kvotų nustatymas, vietų moterims rezervavimas pripažintas prieštaraujančiu ES politikai reiškiniu (2003 m.), nes traktuojama, jog tokiu atveju pirmenybė priimant į darbą turi būti atiduodama moteriai kaip atitinkamos kvalifikacijos specialistei, o ne kaip moteriai. Toks teismo sprendimas buvo atsakas į Oslo universiteto sprendimą rezervuoti 20 profesorių etatų specialiai moterims. Po šio sprendimo sutvirtėjo įsitikinimas, jog negali būti praktikų su specialiai moterims „skirtais“ aukštų akademinių pareigybių skaičiais. Taip kvotų skyrimo sprendimai gali būti sukompromituoti ir nepageidaujami (ką pačios moterys dažnai teigia). Todėl svarbiau akcentuoti kitus/visus moksliškumo ir efektyvumo kriterijus, nedarant moterų karjeros savitiksliu dalyku, o žiūrint į bendrą kontekstą ir akcentuojant išteklių didinimą, potencialo atskleidimą, įvairovės vadybą ir pan.

Svarbu ne tik išskirti vertinimo **procesus** ir rodiklius, bet įžvelgti, kokių **būtent veiksmų** ir procesų **reikalauja** konkretus **tikslas ir apibrėžtos** tikslinės grupės, t.y. būtina matyti tai, kad procesai gali būti (į)valdomi ir kad vertinimo rodikliai ne tik identifikuojami, bet ir konkrečiais atvejais ir tikslais kuriami/konstruojami. Todėl, nustatant rodiklius, kuriais remiantis vertinama lyčių lygybės padėtis aukštosiose mokyklose, savireguliatyviai organizuojamos ir kontroliuojamos jų užtikrinimo priemonės, taip didinant Aukštųjų mokyklų išorinio vertinimo tvarkos apraše (2010-09-22) 6.2.8 punkte minimą *veiklos atitiktį teisės aktų nustatytiems reikalavimams* ir ten pat (5 p.) nurodomą vieną iš aukštosios mokyklos išorinio vertinimo kriterijų *akademinės etikos ir procedūrų reikalavimų vykdymą,* kartu keliant EAME „akademinės etikos lygį“.

Taigi integralumo modelis aiškina, kokiais būdais galima nustatyti etikos ir procedūrų reikalavimų vykdymą bei akademinės etikos lygį. Tokiu būdu akademinės etikos priemonės tampa ir lyčių lygybės užtikrinimo priemonėmis. Identifikavus problemas, nustačius vertinimo rodiklius, juos galima audituoti (vykdyti socialinį etinį auditą) ir naikinti tokiais metodais atskleistus neatitikimus. Tokiu būdu integralumo modelis padeda objektyvuoti procesus, kartu įžvelgti akademinės etikos lygio matavimo galimybes. Todėl pritaikius šį modelį, etikos lygio matavimas jau nelieka abstrakčia „juodąja dėme“, paliekančia „etikos“ vertinimus subjektyviai vertintojų nuožiūrai (kaip buvo pastebėta aukščiau tekste).

Integralumo valdymo modelį galima traktuoti kaip:

- politinių sprendimų įrankį,
- kokybės užtikrinimo sistemos dalį (kokybės vadybos sistemų diegimo pagalbininką),

[60] *EFTA Court prohibits affirmative action practices* http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/inbrief/no0302102n.htm

• valdymo veiksmingumo didinimo priemonę,

• instrumentų visumą, padedančią (a) ištirti būtiną siektinų pokyčių įgyvendinimui *institucinį kontekstą* (ypač įvedant šio modelio elementą socialinį–etinį auditą), (b) suformuoti būtinas uždavinių įgyvendinimui SOP, (c) visų veiklos subjektų tarpe (bendruomenėje) formuoti įsipareigojimą (lojalumą) institucijos deklaruojamiems tikslams,

• mechanizmą, motyvuojantį gerbti įstatymus (normas/principus) ir formuojantį institucinius gebėjimus atitinkamai elgtis, taigi, įgalinantį rekonstruoti aukštųjų mokyklų etosą pagal šiuolaikinius socialinės atsakomybės standartus, reiškia, išvengti valstybės įvedamų reikalavimų aukštajam mokslui deklaratyvaus, *formaliai parodomojo pobūdžio.*

JAV Integralumo vadybos modelis naudojamas kaip instrumentas, skirtas duomenims rinkti, pvz., Akademinio integralumo centro parengtas ir aukštosioms mokykloms platinamas „Akademinio integralumo vertinimo vadovas“ (“Academic Integrity Assessment Guide”). Šio instrumento tinkamumas ir patikimumas užtikrinamas konkrečioje aukštojoje mokykloje atliekamu tyrimu.

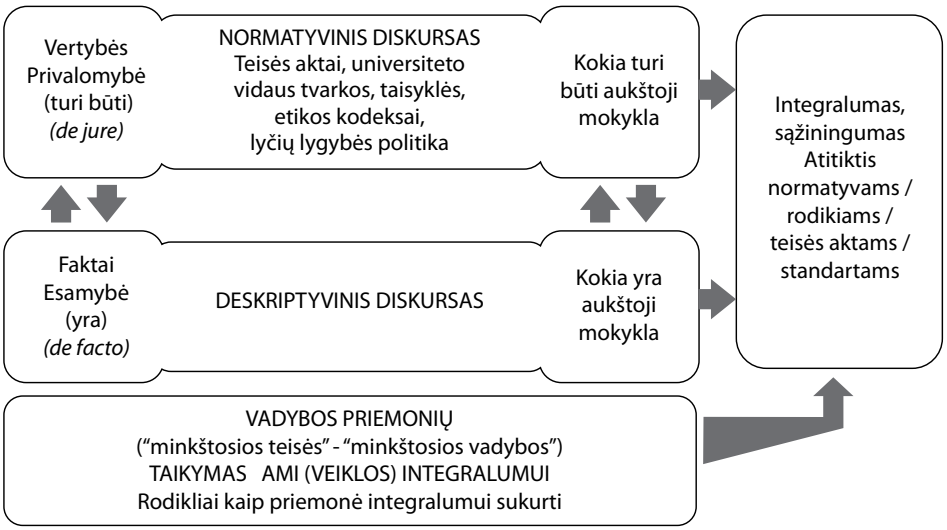
### 3.1.3. Valdymo galios perkėlimas: nuo subjektyvios valios prie objektyvuotų taisyklių ir tvarkų

Įvairių tyrėjų ir šio projekto teisininkų darbo grupės pastebėjimu, lyčių lygybės srityje egzistuoja atotrūkio tarp teisės (*de jure*) ir faktinės padėties (*de facto*) problema. T.y. reikalingi teisės aktai egzistuoja, tačiau realaus jų veikimo ir taikymo praktikoje pasigendama: „ES praktikoje ilgainiui buvo suprasta, kad moterų ir vyrų lygybė *de jure* dar nereiškia lyčių lygybės realiame gyvenime *de facto* ir vien teisinių gynybos priemonių nepakanka. Reikia keisti požiūrį į lyčių lygybę, atsisakant stereotipinių nuostatų moterų ir vyrų vaidmenų atžvilgiu, gerinti moterų padėtį praktikoje. Lyčių lygybė *de jure* neužtikrina kylančių praktinių problemų vertinimo bei jų sprendimo būdų. Nevienodo vertinimo dėl lyties problema neturi būti įvardijama, kaip vienos lyties atstovų diskriminacijos apraiška.“[61]

Taigi tyrimai patvirtino hipotezes: *de jure* – diskriminacija panaikinta, *de facto* – ne. Vadinasi, aukštosios mokyklos yra neintegralios, nesąžiningos, jų veiksmai, praktika neatitinka žodžių, norminių įsipareigojimų, t.y. vieną sako (įsipareigoja, pasirašo, užsiangažuoja, šneka tribūnose apie vertybes), o kitą daro (palieka nepakeistus procesus, nesukuria atitinkamų procedūrų ar palieka jas subjektų valiai), t.y. praktikoje (faktų lygyje) nepaiso vertybių. Atotrūkio tarp reikalavimų/*de jure* lygmens ir realios padėties (*de facto*) lygmenų įveikimas gali būti įgyvendinamas pagal tokį modelį:

[61] BASNET LYMOS projekto teisininkų darbo grupės 2011-08-30 ataskaita, p. 20.

***Schema Nr. 3.*** *Integralumo kūrimas – normų veiksmingumo praktikoje įgyvendinimas* **(schemos Nr.1 variantas)**




Čia (ir toliau su variantais) yra konkretizuotas aukščiau tekste pateikto integralumo/sąžiningumo valdymo (*integrity management*) modelio (schema Nr.1) variantas, kuris rodo vertybių ir faktų (privalomybės ir esamybės, deklaracijų ir realybės, įstatymų ir jų įgyvendinimo, taigi *de jure* ir *de facto) distinkciją* (atitrūkimą, konfliktą, neatitikimus) su galimybe tą suvoktą normatyvinį ir deskriptyvinį diskursą įsisąmoninti ir (į)valdyti, instrumentiškai siekiant žodžio (vertybės, standarto, principo, misijos) ir veiksmo (esamos praktikos) vienovės.

Ši konflikto tarp privalomybės ir esamybės problema turi seną filosofinę istoriją (ir net literatūrinę romantizaciją, ypač kultūrose, kurios atplėšia moralines vertybes „nuo žemės" ir iškelia jas į nepasiekiamas realiame gyvenime aukštumas). Tačiau šiandien norint pasiekti geidžiamų (būtent pragmatinių) tikslų, į vertybių ir faktų atitrūkimo naikinimą žiūrima instrumentiškai, apskaičiuojant (audituojant) konkrečius neatitikimus keliamiems reikalavimams ir ieškant būdų, kaip būtų galima juos naikinti. Tai tampa organizacijų rūpesčiu ir vadybos užduotimi, kai **politiniai tikslai yra operacionalizuojami vadybos metodais.** Vadinasi, vadybos funkcija tampa politinių tikslų realizavimo praktikoje veiksmai (čia reikėtų atsiriboti nuo Lietuvos viešajame diskurse neadekvačiai suvoktos ir „valkiojamos" vadybos sampratos). Pastarieji savo ruožtu apima „minkštąsias", moralines dimensijas, ir tai, ko anksčiau buvo neįmanoma pakeisti, imamasi keisti (nuosekliai, metodologiškai pagrįstai valdyti). Taip norminami skirtingi praktikos laukai, sprendžiamos pačios įvairiausios problemos. O šį integralumo valdymo modelį taiko patys veiklos subjektai arba tos konkrečios veiklos suinteresuotieji (*stakeholders*), kurie, jeigu

neturi galimybės tapti pokyčių valdymo subjektais, bent jau sudaro visuomeninį spaudimą, motyvuojantį imtis veiksmų, kad deklaracijos pavirstų darbais ar veiksmais, ir kritikuotina veikla, konkretūs neatitikimai būtų panaikinami. Kuo socialinis spaudimas didėja (rinkos mechanizmų, pilietinės visuomenės brandos augimo ar specialių veiksnių sukūrimo pasėkoje), tuo organizacijos rimčiau žiūri į **vertybių ir faktų distinkciją ir imasi integralumo vadybos.** Lygių galimybių politikos įgyvendinimui taip pat gali būti tikslinga pritaikyti šį modelį.

Lyties aspekto integravimo modelis apima vieną iš aspektų, sudarančių normatyvinį aukštųjų mokyklų lygmenį – profesinį siekiamą standartą. Per kontrolės ir savikontrolės procesus aukštosios mokyklos turi pasitikrinti ir siekti, kad atitiktų visuomenės lūkesčius ir kad profesinio standarto vertybės būtų veiksmingos jų veikloje. Čia gali praversti (būti rekomenduotas) aukštosios mokyklos vertybių auditas (diskriminacijos, neteisingumo, akademinio nesąžiningumo apraiškų paieškos). Kai konfliktas tikslingai naikinamas, tai atliekama procesų lygmeniu, vadybos metodais: žingsnis po žingsnio nuosekliai organizuojamos, motyvuojamos geidžiamos elgsenos, ir audituojama, kontroliuojama, koreguojama faktinė padėtis. Tokiu būdu institucionalizuojamos kitos tvarkos (normos/vertybės, elgsenos). Vertybių realizacijos praktikoje padeda pasiekti nustatytos SOP, kurias taip pat, kaip kitose praktinėse veiklose, tikslinga įvesti ir aukštosiose mokyklose. Standartinės operacinės procedūros (SOP, *Standard Operation Procedures*) – tai formalizuoti, nustatyti pagal išgrynintus kriterijus ir rodiklius, detaliai aprašyti bei dokumentais įforminti veiksmai, apibrėžta procesų ir procedūrų seka, konkrečios darbinės veiklos vykdymo algoritmai, kurių atlikimas užtikrina standartų (normų, principų, taisyklių, įstatymų) reikalavimų įvykdymą (jų nuoseklų, „žingsnis po žingsnio“ praktinį įgyvendinimą, determinuojantį bet kokios veiklos kokybę, atitikimą tos veiklos aukštam perfekcionistinio profesionalizmo lygmeniui). Tai konkrečios priemonės, užtikrinančios *de jure* ir *de facto* distinkcijos naikinimą.

## 3.2. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VERTINIMO SISTEMOS KŪRIMO LIETUVOS AMI GAIRĖS

Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vertinimo sistemos kūrimas aukštojoje mokykloje turėtų vykti objektyviai ir skaidriai (būtina veikti taip, kad būtų išvengta neskaidrios ir paliekančios daug abejonių ar neaiškumų sistemos kūrimo. Būtinai aiškinant, kad etikos/lyčių lygybės infrastruktūra sukuriama organizacijose tam, kad teisės aktai taptų veiksmingi. Reikiami įstatymai jau yra, tačiau teisės aktų neužtenka, būtina nuosekli vertybių vadyba aukštosios mokyklos organizacinių procesų lygmenyje. Valstybė skatina aukštąsias mokyklas vykdyti vertybių vadybą kokybės užtikrinimo kontekste, o aukštosios mokyklos įsipareigoja laikytis šio reikalavimo pagal savo išgales ir suvokimą.

LLP įgyvendinimo gali laukti panašios problemos, kaip ir akademinės etikos srityje, kuomet įstatymuose ir etikos kodeksuose įtvirtintos akademinės vertybės

(principai) priimami tik kaip žodžiai, o realūs organizaciniai procesai nėra keičiami. Tam reikalingi rekonstrukciniai veiksmai:

1) aklai nekopijuoti „gerųjų pavyzdžių“,
2) instrumentiškai rekonstruoti institucinius procesus remiantis mokslo žiniomis,
3) keisti požiūrius į organizacijos struktūrą, valdymą, administravimą, dalijimąsi informacija;
4) įgalinti žmones priimti sprendimus (suteikti žinias, galią ir teises) ir racionaliai juos argumentuoti;
5) ryškinti praktinių problemų etines dimensijas, jautrinti jų įžvalgą ir racionalų suvokimą;
6) keisti moralinius stereotipus (tam tikroje aplinkoje įsigalėjusias dogmas),
7) atrasti pokyčius skatinančius ir stabdančius veiksnius.

Kai sprendimai metodologiškai nepagrindžiami ir yra kopijuojami iš užsienio ar nuleidžiami „iš viršaus“, neatsižvelgiant į kultūrinį paveldą bei institucines tradicijas, tai siūlomų politikų sąvokos suvokiamos neadekvačiai ir jų konotacijos akademinėje bendruomenėje tik užprogramuoja neveiksmingumą, sukelia nepasitikėjimą ar net cinišką požiūrį į naujus teisės aktus ar neįprastas vadybines tvarkas. Todėl svarbu patiems identifikuoti probleminius laukus ir atrasti stimuliuojančius veiksnius.

Būtina naudoti pagrindinius principus ir sudarytus lyčių lygybės pokyčių rodiklius:

• Svarbu <u>suvokti (laikyti) procesus valdomais.</u> Sėkmė priklauso nuo suinteresuotųjų suvokimo/kompetencijų ir įsitikinimo.

• Svarbu įtvirtinti idėją, kad būtina <u>išlaikyti rodiklius</u> (geriau jeigu jų yra nedaug ir jie yra paprasti, arba jie yra prieinamai pagrįsti diskursu).

Įvedant lyčių lygybės aspektą aukštųjų mokyklų veikloje ir jos vertinime, iškyla rizika susiorientuoti į rodiklį, o kai jis neįmanomas (bent jau iš karto, greitai, be pasiruošimo, materialinio–techninio palaikymo) įgyvendinti iš tikrųjų, tai tenka tik formaliai jo siekti (šiuo metu aiškiai matosi panašios apraiškos tenkinant kitus aukštųjų mokyklų veiklos vertinimo kriterijus). Čia ypač aktualu integralumo vadyba, tik kokia reikalinga/įmanoma jo kontrolė? Savireguliacinių mechanizmų įvedimas ar jų stiprinimas būtų ir aukštosiose mokyklose, kaip ir kitų veiklų praktikose, tinkama rekomendacija. Tam ypač svarbu išplėtoti organizacijos diskursą su specifikos suvokimu (ištyrimu, jeigu reikia), moralinės argumentacijos parengimu ir informacijos sklaida. Šiandien organizacinio (ar viešojo makrolygmens, o ne tik mezolygmens mastu) diskurso plėtojimas yra panaudojamas kaip socialinės realybės (re)konstravimas. Pokyčių valdymui institucionalizuojama tam tikra organizacinės kalbos forma, stengiantis įveikti nusistovėjusius požiūrius ir stereotipines elgsenas (pripažinimo/akceptavimo problemų įveikimas galimas moksliškai tiriant diskursus). Diskurso analizės, naratyvų, atvejų svarstymo metodai kaip organizacinių disfunkcijų įveikos/dekonstravimo metodai yra naudojami klestinčiose verslo organizacijose (pvz., diskriminacijos, mobingo ir kt. atvejais). Ištirtas performatyvus kalbos pobūdis gali ir aukštosiose mokyklose padidinti diskurso praktikų vaidmenį, tuo pačiu, stiprinti jo panaudojimą geresnės socialinės tvarkos kūrimui. Naujų (kitų) prasmių/žinių konstravimas organizacijose

(viduje bei išorėje) ir pokyčių valdymas reikalauja socialinių humanitarinių tyrimų (multidisciplininių socialinių mokslų) plėtros ir jų vaidmens įžvalgos siekiant politinių tikslų įgyvendinimo.

LYMOS projektu siekiama sukurti/patobulinti (1) normatyvinį aukštųjų mokyklų diskursą (išgryninti rodikliai, per procesus diegiami universalumo/bešališkumo principai, „įstatympaklusnumo" programos (*compliance*), formuojami (savi)kontrolės mechanizmai). Aukštosios mokyklos šito pasiekti gali laikydamosis subjekt–subjektinių – partneriškų – santykių su suinteresuotomis šalimis ir darbuotojais (socialinė sutartis, dalyvavimas priimant sprendimus, aukštas pasitikėjimo laipsnis, suinteresuotųjų vadyba). Tačiau tai tik privalomybės vizija, o kaip ją paversti realybe? Stengiantis atsakyti į šį klausimą, šiuo projektu siekiama (2) pateikti normatyvinio ir deskriptyvinio diskurso suvokimo ir (į)valdymo gaires, padedančias naikinti *de jure* ir *de facto* neatitikimus inovatyvios vadybos metodais ir tokiu būdu operacionalizuojant lyčių pusiausvyros moksle politinius tikslus. Nepalankią situaciją siūloma keisti diegiant AMI apibrėžtus organizacinius procesus: atskaitomybę pagal funkcijas, kriterijų/rodiklių išgryninimą, funkcinį reguliavimą, procesų optimizavimą, rezultatų kontrolę, komandinį darbo pobūdį ir t.t.. Tokiu būdu organizaciniais procesais ir procedūromis **formuojant į vertybes (teisingumą, skaidrumą, sąžiningumą/integralumą, atsakomybę/atskaitingumą, garbingumą, orumą) orientuotą valdymo būdą**, keičiama faktinė situacija, taigi mažinamas atotrūkis tarp vertybių ir faktų, tarp *de jure* ir *de facto*. Taigi sukurtos teisingos/sąžiningos normos/įstatymai integruojami su realia padėtimi, nuosekliai mezo–lygmeniu (kiekvienoje AMI) norminant/keičiant jos funkcionavimą pagal tuos teisės aktus. Tam pasitelkiamas *vertybėmis grįstas*, arba *į principus orientuotas* valdymo modelis, kurį pritaikius konkrečiose aplinkybėse **valdymo galios perkeliamos organizacinėms taisyklėms ir rodikliams**, sukuriant objektyvuotas tvarkas/procesus, o tai sukuria sąlygas atsikratyti subjektyvių galių spaudimo, suponuojančio diskriminaciją ir kitokį piktnaudžiavimą valdžia.

Integruojant lyties aspektą aukštojo mokslo srityje būtina vengti moralizavimo ir „verkšlenimo" dėl moterų diskriminacijos („negerai", „neteisinga", „negražu", „nieko nepadarysi"…). Vietoj to reikia kurti *sistemą*, kurioje neliktų vietos diskriminacijai (ką ir leidžia pasiekti tikslingas valdymo modelių keitimas). Deterministiškai naikinant šio reiškinio priežastis, atskleidžiant sąveikas ir procesus, kurie palaiko neteisingus, nesąžiningus, „negražius" santykius. Šiandien tai padeda (įgalina) daryti *organizacijų etika (minkštosios – soft management – vadybos technologijos reiškinys)*, instituciškai naikinanti ryšius, procesus, nulemiančius nepageidaujamus – neteisingus, nehumaniškus, nesąžiningus, kartu nenašius, neefektyvius (jeigu jie naikina veiklos subjektų, šiuo atveju moterų, potencialą) – santykius.

Dviračiai čia jau išrasti, tačiau tik palyginus neseniai, todėl nėra plačiai žinomi[62]. Arba traktuojami kaip tam tikrų kraštų gerosios praktikos pavyzdžiai, o ne moksliškai pagrįsti *elgsenos modeliai*, kuriuos įmanoma adaptuoti (ne kopijuoti) kitų kultūrų

[62] *Organizacijų etika* – visiškai nauja *dalykinės etikos kaip vadybos disciplinos* paradigma, kuri net klestinčiose šalyse yra naujas reiškinys. Ji specialiai, instrumentiškai diegiama per įmonių/organizacijų socialinės atsakomybės politikų ir strategijų plėtrą – ĮSA.

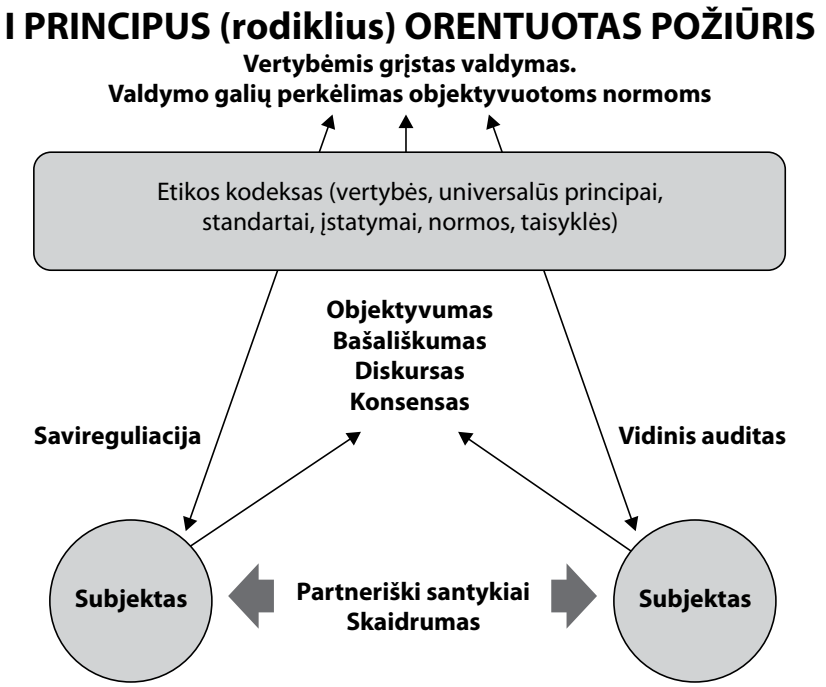
veiklos subjektams ir įsisavinti įgūdžių lygmenyje (tikslingai diegiant vadybos technologiją, kuri keičia sistemas, o pastarosios veikia taip, kad individams norisi elgtis taip, kaip privalu (sąžiningai, teisingai, atsakingai – t.t. „nediskriminuoti", etc.)[63], arba bent nesudaro galimybių elgtis neteisingai, nesąžiningai... Tą Lietuvoje jau skatina daryti tam tikrų standartų, politikų ar strategijų iš ES „atėjimas". Bet dažniausiai deklaratyviai kartojamos EK dokumentų frazės su tam tikrų politikų ir strategijų „vardais" (dažnai net nežinant, kad už jų slypi tam tikri, moksliškai pagrįsti ir išsivysčiusių šalių praktikose aprobuoti konceptai) ir „sustojama" ties tuo, jog mūsų kultūra, ar „kitos tradicijos" neleidžia diegti geresnių (efektyvesnių, o kartu humaniškesnių) elgesio modelių… Bet jeigu nenorima tokių tradicijų, kurios palieka moterį jeigu ne virtuvėje, tai raštvedės, laborantės, ar tarnaitės visokiuose vyrų darbuose vietoje ir traktuoja drįstančias siekti daugiau kaip „išsišokėles", „nepatenkintas asmeniniu gyvenimu" (suprask, nepilnavertes), būtina diegti LLP ne „gražių" šnekų, o veiksmingos vadybos (strategijos sukūrimu, o toliau – organizavimu, motyvavimu, koordinavimu, auditavimu) lygmeniu.

Šiandien moterų diskriminacijos (moksle) klausimas nėra tik socialinio teisingumo (humaniškumo ar pan.) problema; ES, be šio faktoriaus (kaip žmogaus teisių, vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo), mato apibrėžtus pragmatiškus tikslus: tai šiandien yra socialinio kapitalo, žmogiškųjų išteklių didinimo (bent jau esamų potencijų išsėmimo) šaltinis, kuris galutiniame rezultate turi didinti Europos konkurencingumą. Jeigu dabar (skirtinguose kraštuose nevienodai) egzistuoja ryšiai, sąveikos, procesai, kurie negatyviai įtakoja pilnavertį moterų dalyvavimą moksle, tai atskleidus/ištyrus to determinantes ir tikslingai, metodologiškai pagrįstai, naikinant barjerus ir konstruojant *pozityvius veiksnius bei atitinkamus tinklus*, įmanoma didinti socialinį–ekonominį (organizacijos/institucijos, profesijos ar viso krašto) potencialą. Tam pirmiausiai reikėtų formuoti kitus svertus bei nustatyti geidžiamus poveikio vektorius. Elgesio technologijos, socialinės inžinerijos metodai čia gali pasitarnauti pozityviems pokyčiams (Lietuvoje kultūrinis to atmetimas yra pagrįstas ne mokslo duomenimis, o įsigalėjusiais stereotipais ir *socialinės tikrovės rekonstravimo per nuoseklią pokyčių vadybą* nežinojimu ar mentaliniu nepriėmimu).

[63] Kitaip tai vadinasi **vertybių vadyba** (*value management*), kurią ir atlieka organizacijos (pažangios, besimokančios, motyvuotos išlikti ar nugalėti konkurencinėse – pagal aukštus rodiklius – kovose), rekonstruodamos savo santykius ne vien privalomybės (preskripcijų), o svarbiausia – esamybės (deskripcijų – paremtų sociologinio, faktologinio diskurso) lygmeniu. (JAV tai jau 2 dešimtmečiai ne tiek jų natūralios kultūros evoliucija, kiek mokslo žinių diegimo *į visas veiklos praktikas* faktas, įgalinantis efektyvinti visas organizacijas/įmones, didinti jų konkurencingumą). Tos vertybės – ne žodžiai, o konkrečių veiksmų, elgsenų (*building integrity, compliance, trust, justice in organizations*) organizavimas, motyvavimas, auditavimas... Toks konkretus darbas vykdomas ne tik teoriškai, bet ir įmonėse/organizacijose, ir šiuo metu labai ryškiai matosi, kaip stipriai įvairiais parametrais, konkrečiais punktais Lietuvoje atsilieka universitetai, tuo pačiu išryškėja, ką reikėtų daryti (suvokiant konservatyvumą ir interesus, šiame etape – numatant pagrįstas strategijas ir galimybes metai po metų organizuoti pokyčius...), kad būtų naikinama dauguma disfunkcijų (t.p. diskriminacija lytiniu ar kt. pagrindu).

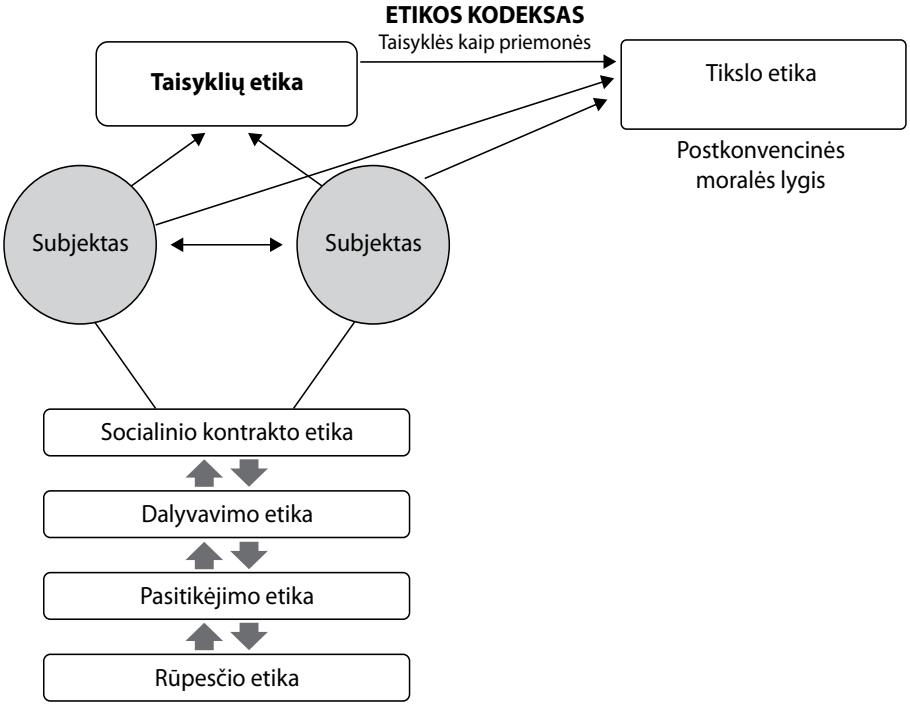
Taigi svarbu suprasti, jog šiuolaikiniai *vertybių institucionalizavimo procesai* sprendžia sėkmingos (pelningos, konkurencingos, kultūringos) veiklos ir „visapusiškai kokybiško gyvenimo" kūrimo klausimus, diegia *tvarką (tvarkas)* dalykiniame gyvenime: panaudojant normas (vertybes) reguliuojami darbiniai santykiai, naikinamas netinkamas elgesys, kylantis dėl nežinojimo, piktnaudžiavimo galimybės, skaidrinama, racionalizuojama bei optimizuojama dalykinė veikla, reformuojamas dalykinis gyvenimas tiek humanizavimo, tiek efektyvumo ir kokybiškumo linkmėmis. Plačiau žvelgiant, šie procesai leidžia subalansuoti, darniai plėtoti įvairius socialinio ekonominio gyvenimo barus. Aukštosios mokyklos turėtų aktyviau naudoti šias žinias, kurios yra ne tik teoriškai pagrįstos, bet ir aprobuotos klestinčių šalių sėkmingose organizacijose.

***Schema Nr. 4.*** *Vertybėmis grįstas (į principus orientuotas ) valdymo modelis*[64]



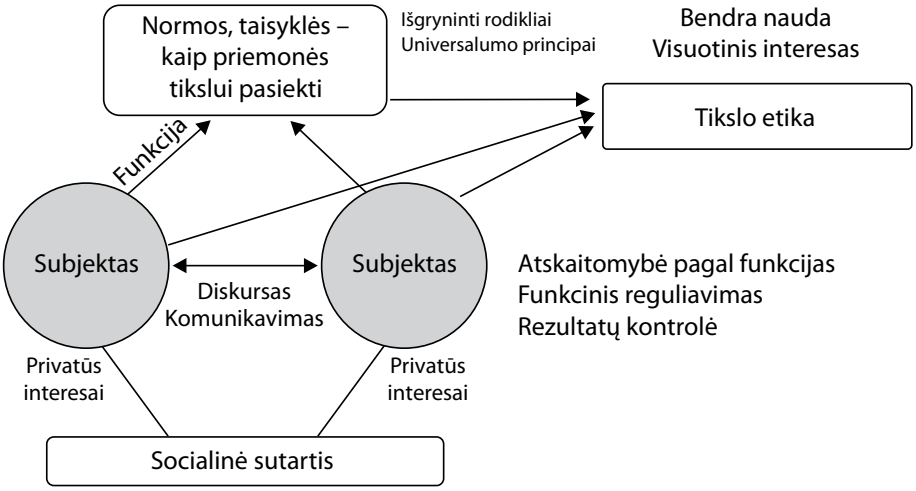

[64] Parodant modeliais (*Schemos Nr. 4, Nr. 5 ir Nr.6) v*aldymo galių perkėlimo korporatyvinėms taisyklėms/ rodikliams galimybes (Vasiljevienė N., Organizacijų etika: institucinės etikos vadybos sistemos. Vilnius: VU, 2006*, p. 673),* verta *akcentuoti p*roblemą dėl „užsienio patirties perėmimo": vis kartojama būtinybė perimti „gerąją praktiką", taigi „modelis sekti", būtų ne tiek vienos ar kelių šalių patirties perėmimas, o konceptualiai išgrynintas, su esama konkrečia faktine padėtimi bei vietiniais kontekstais susietas ir adekvačiai suvoktas modelis. Jo modifikacijos (čia tekste) parodo skirtingus akcentus su problemų sprendimo žingsniais (pvz., „Dalyvavimo etika", arba „Dalyvavimo priimant sprendimus" sistemų diegimu organizacijose/institucijose) ir tų sprendimų struktūriniais elementais (etikos kodeksu ir visa jo funkcionalumą palaikančia etikos infrastruktūra), kurie savo ruožtu reikalauja papildomos informacijos, tačiau čia nėra galimybės jos išdėstyti (tik pateikti nuorodas į atitinkamus informacijos šaltinius).

*Schema Nr. 5. Galios perkėlimas korporatyvinėms taisyklėms/rodikliams*




***Schema Nr.6.*** *Subjektų valios dekonstravimo ir valdžios objektyvavimo būdai*

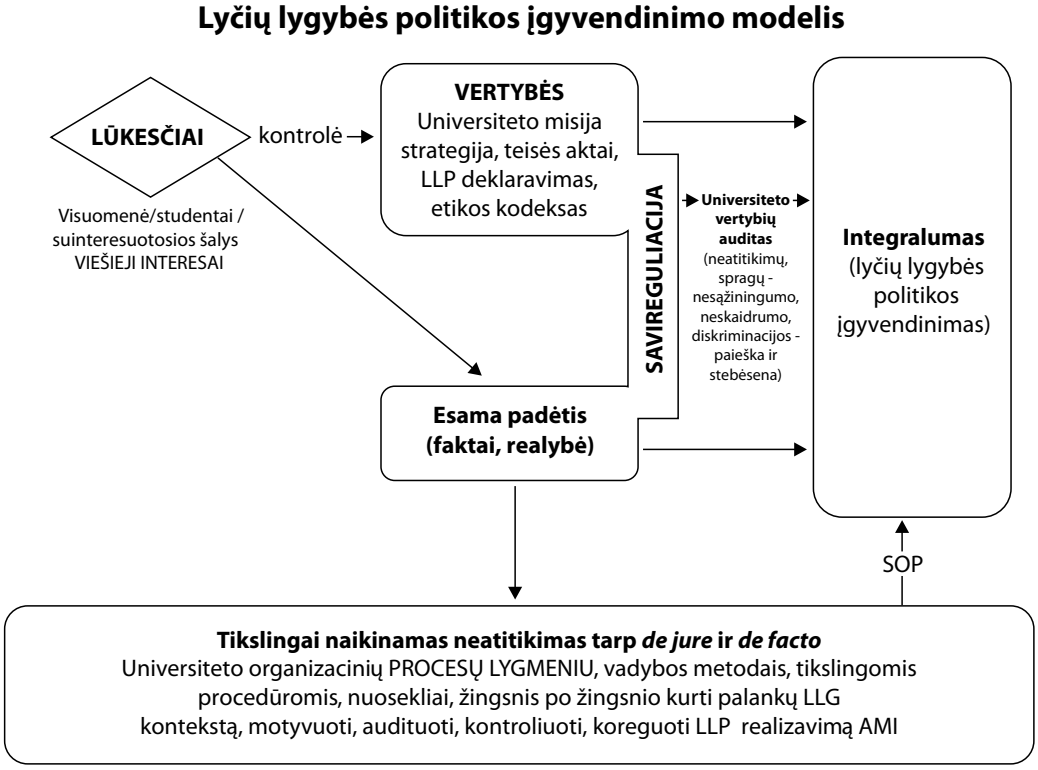
**Pagrindinė institucijų pokyčių trajektorija – korporatyvinių taisyklių valdžia**



Vidinis AMI veiklos pagal LLP teisės normas (veiklos standartus/reglamentus) **užtikrinimas** remiasi nuostatomis, procesais, vadybiniais veiksmais:

- Teisės normose (LLP įstatyme) įtvirtintos politikos deklaravimas, visuotinis informavimas.
- Teisės normų (įstatymo) užtikrinimo procedūrų nustatymas, susiejimas su veiklos standartais/reglamentais.
- Skaidrių procesų nustatymas, viešas ir nešališkas informavimas.
- Procesų derinimas su iškeltais tikslais, nustatymas, ar procesai nepavirto formalumais, LLP realizavimo imitavimu, ar nesuponuoja priešingų laukiamiems efektų.
- Procedūrų funkcionalumo užtikrinimas, esant reikalui, – jų koregavimas, optimizavimas.
- Administracijos/vadovų parama/palaikymas, numatyta atskaitomybė.
- „Nulinės tolerancijos“ pažeidimams, „pranešimų apie pažeidimus“ procedūrų/sistemų sukūrimas.
- Aprūpinimas pakankamais ištekliais (laiko, materialinės paramos, administracinių galių).
- Veiklos atitikimo LLP teisės normoms stebėsena ir periodinis vertinimas, savo veiklos trūkumų koregavimas.
- Suinteresuotųjų informavimas apie pasiekimus, vykstančius procesus, problemų sprendimus.
- Veiklos metodų bei priemonių vystymo planavimas, galimybių paieška bei grėsmių įžvalga.
- Pasiekimų vertinimas.
- Vertinimo išvadų skelbimas.
- Atliekama sisteminė analizė.
- Numatoma tolesnės veikla pagal gautų išvadų analizės duomenis.

***Schema Nr.7.*** *Lyčių lygybės politikos įgyvendinimo modelis (schemos Nr.1 modifikacija – adaptavimas LLP)*



## 3.3. NAUJŲ VALDYMO MODELIŲ ĮDIEGIMAS, SIEKIANT IŠSPRĘSTI LYČIŲ NELYGYBĖS AMI VEIKLOJE PRIELAIDAS

Svarbu žinoti naujus valdymo modelius, o sociokultūrinė aplinka ir institucinis kontekstas parodys, ar reikalinga/efektyvi atskira lyčių lygių galimybių stebėsena, ar ji gali būti vykdoma kartu su bet kokių disfunkcijų ir pražangų stebėsena, ar reikia specialiai įsteigto lyčių lygybės komiteto, ar užteks etikos ir procedūrų komisijos, kai jos funkcijų apimtyje yra ir lyčių balanso problemų sprendimai. Tam tikromis sąlygomis apibrėžtų vadybos modelių įdiegimas ir netiesioginis struktūrinis poveikis gali būti efektyvesnis, nei specialus vyrų–moterų problemų akcentavimas. Įgyvendinant lyčių lygybės politiką, svarbiausia, kad iš tikrųjų praktikoje įsigalėtų naujos normos, žinios ir elgsenos. Jeigu koncentruojamės ne tik į priemones, o į tikslą, tai naujų valdymo modelių įdiegimas ir yra papildomas tų tikslų operacionalizavimo būdas. Taigi šiuo atveju tai būtų kitas, nors ir persikertantis su pagrindiniu, kelias įgyvendinti lyčių lygybės politikos (LLP) strategijas.

Naujų valdymo modelių įvedimui būtų reikalingi šie veiksmai (ar jų serijos):

**1) Individualaus darbo vertinimo sistemų diegimas.** Lyg ir banalu priminti, kad efektyvumo siekiančios struktūros diegia individualaus darbo vertinimo sistemas, tačiau Lietuvoje, ir ypač biudžetinėse organizacijose, tai neegzistuoja arba yra nefunkcionalu.

**2) Objektyvuotų kriterijų, apibrėžtų rodiklių** (esant reikalui – išvestų iki standartų) ir **jų realizavimui būtinų objektyvuotų procedūrų sukūrimas**. Tai leidžia panaudoti individų kompetencijas, iniciatyvumą, kūrybiškumą, t.y. žmogiškuosius išteklius, neatsižvelgiant į asmenų lytį, amžių ir kitus skirtumus, dėl ko subjektyviose sąveikose jie gali būti (yra!) diskriminuojami. Čia galima įžvelgti rizikas: a) rodiklių nustatymo sunkumai ir pavojus formuoti „pseudorodiklius". Kontrpriemonės – diskurso metodais, skaičiavimais ir visų veiklos subjektų dalyvavimu (DPS – dalyvavimo priimant sprendimus sistemos AMI įdiegimu) pagrįstas darbas, išgryninant rodiklius, kurie nustatytų į tikslą orientuotų darbo rodiklių atradimą (ir nuolatinį tobulinimą, auditavimą, koregavimą, optimizavimą); b) išliekantis požiūris (įprotis), jog kriterijai, rodikliai – tik formalumas. Tai ypač ženklus postsovietinio *mentaliteto normatyvinio sutrikimo rodiklis* – faktas, kuris atskleidžiamas tarpkultūrinės vadybos kontekstuose (tam tikrose kultūrose – vienose daugiau, kitose mažiau). Šiuolaikinėje inovatyvioje vadyboje, panaudojant dalykinės etikos priemones, šis sutrikimas (ar „kultūrinė tradicija"?) instrumentiškai naikinamas, formuojant organizacijų, profesijų integralumą/ sąžiningumą (*integrity*) ir jų „įstatympaklusnumą" (atitiktį normai, taisyklei, standartui). Tam betarpiškai tarnauja *etinis socialinis auditas* (vienas iš šiuolaikinės etikos infastruktūros elementų), kuris fiksuoja neatitikimus tarp rodiklio, standarto ir realios padėties (*scan integrity*). Šie organizacijų etikos institucionalizavimo aspektai – tai tarpdisciplininių naujų socialinių humanitarinių mokslų diegimo praktikoje

(vardan jos optimizavimo, maksimalaus „tvarkymo", subalansuojant funkcionalumą ir humanizavimą) instrumentai, kurie pastaraisiais metais sėkmingai realizuojami JAV, dabar, kiek su pavėlavimu, plėtojami ES, o Lietuvoje, deja, – beveik nematomi. Pritaikant juos *moterų moksle* problemoms spręsti, jie naikintų čia apibrėžiamas rizikas ir spręstų problemą lygiagrečiai su kitomis (taip išvengiant priešiškumo sukėlimo).

Organizacinės etikos, procedūrinio teisingumo (*procedural justice*) įtvirtinimas, atėjęs šiandien į vadybą, viešąjį administravimą (teorijoje ir pažangių kraštų praktikoje) būtinas apskritai, tačiau daugelį moterų diskriminavimo faktų jis (pa)naikins, jeigu tik bus įdiegtas, nepalikdamas tos terpės, kurioje šiandien tarpsta šis, o ir kiti socialinio (organizacinio) gyvenimo sutrikimai (ar net patologijos, kaip pvz., mobingas, kuris Lietuvoje daugiau taikomas moterims, be to, jos ir panaudojamos kaip priemonės vyrų vykdomame mobinge). Rekonstravus sistemą pagal organizacinės etikos parametrus/modelius, būtų sukurta diskriminacijos prevencijos sistema.

**3) Funkcinės, o ne struktūrinės atsiskaitomybės ir darbų vertinimo įdiegimas.** Jis turi vykti įtvirtinant mokslo įstaigose funkcinį komunikavimą, eliminuojant absoliučiai (nei funkcionaliai, nei moraliai) nepateisinamą struktūrų vadovų galių demonstravimą (dažnai – piktnaudžiavimą). Šiuo metu aukštosiose mokyklose tai yra stiprus mokslo pažangos stabdymo veiksnys (bent demotyvatorius), kuris būtent moterims suponuoja barjerus, pareikalauja energijos (laiko, psichinių išteklių, sveikatos), kurią tikslingiau eikvoti mokslo pasiekimams didinti. Galima (hipotetiškai) teigti, jog ženklus moterų moksle darbo išteklių padidinimas įmanomas vien šį punktą vadybiškai (procesais ir sąveikomis) sureguliavus, nes tai:

a) panaikintų būtinybę „būti įtinklintoms" (tuomet, kai tai gali būti visai nefunkcionalu mokslo pasiekimų prasme), stengtis kitokiais nei darbo rezultatai „rodymais" būti pastebėtomis (daugeliu tyrimų konstatuojama, jog moterys kaip mokslininkės „tiesiog nepastebimos", nors rezultatai gali būti žymiai didesni nei „įtinklintų" vyriškos lyties atstovų).

b) leistų daugiau pasiekti (matyti savo darbo įvertinimą), suvokiant, jog yra galimybė savirealizuotis, jog vertinamas tavo darbas, o ne tai, ar „priklausai nomenklatūrai" (Lietuvos mokslo įstaigose favoritizmas atvirai deklaruojamas, panašu, jog neretai aukštųjų mokyklų žmonės net nėra girdėję, kokie yra šiuolaikiniai dalykinio gyvenimo standartai (dalykinės etikos kriterijai) ir darbo našumą skatinantys veiksniai. Nors moksle (žinoma, ne *provincinėse* mokslo struktūrose) jie egzistavo visada – individas buvo vertinamas pagal darbo rezultatus, o ne pagal tai, „savas" jis ar „svetimas". Pagal šį kriterijų Lietuvos AMI tikrai provincialios; tuo labiau pagal jį moterims ir situacijos yra keblesnės, orumo požiūriu jautresnės ar net tokios, kurios lemia pasitraukimą arba apskritai iš mokslo, arba į „vidinę migraciją", nulemiančią potencialių galimybių „tirpdymą" ar (su)naikinimą, priverstinį pasitenkinimą „darbo bitės", sunešančios darbo vaisius stipriajai lyčiai, vaidmeniu);

c) apsaugotų nuo bereikalingo išteklių švaistymo ne darbui, o „gerų santykių" kūrimui. Su viso to pasekmėmis, iki vienareikšmiškai amoralių situacijų, kurių apstu ką tik iš autoritarinės paternalistinės sistemos išėjusių žmonių santykiuose,

kurie dažnai demotyvuoja ką nors apskritai veikti tokioje organizacijoje, nebent imituoti, arba apsiriboti minimumu, ieškant kompensacijos (savirealizacijos) už organizacijos ribų, taigi ir išteklius eikvojant jau ne mokslinio darbo rezultatams...). Tai viena iš priežasčių, kodėl mokslo darbuose dažnai „einama paviršiukais", net nenorima dėti pastangų siekiant geresnių rezultatų. Šiuo metu galima pastebėti, kaip jaunimas kopijuoja tokį elgesio modelį, įžvelgęs, jog lengviau palaikyti „gerus santykius", „būti geru žmogumi", negu sunkiai dirbti siekiant mokslo rezultatais pagrįstos karjeros. Turint omeny, jog moksle dabar nepasilieka gabiausieji (su retomis išimtimis), tai Lietuvoje apskritai (bent kai kuriose srityse) formuoja labai apgailėtiną mokslo lygį, nes leidžia neturintiems nei žinių, gabumų, nei išankstinių aspiracijų, pamatyti, jog galima „mokslą daryti" be aukštų profesionalizmo standartų.

Įdomu tai, jog (kai kuriose) mokslo įstaigose pokyčiai šiuo požiūriu per pastaruosius metus įvyko atvirkštiniai, ir stebint juos panašu, jog dabartiniai vadovai net nežino, kokios *vadybos technologijos* determinuoja efektyvumą ir atvirkščiai, stabdo pažangą, sudaro terpę stagnacijai ir atsilikimui. Stebint konkrečias situacijas, susidaro įspūdis, jog iki šiol jų sprendimai diegiant naujoves yra ne *šiuolaikinio vadybos mokslo*, o subjektyvių sampratų (ar interesų) padiktuoti. Kadangi įtvirtinant struktūrinę, o ne funkcinę atsiskaitomybę ir darbų vertinimą, visi nuopelnai atitenka struktūrų vadovams (nors faktiškai jie gali būti ne tik neprisidėję prie darbo rezultatų, o atvirkščiai, visaip trukdę (ypač moterims, kaip lietuviška praktika rodo, net mobingavę jas) tų rezultatų siekti. Tai ypač skleidžiasi ten, kur vadybiškai darbo rezultatai nesusieti su atlyginimu, karjeros galimybėmis ir kitais vadovo interesais (o taip yra biudžetinėse organizacijose, kokios yra dauguma mokslo institucijų). Esant tokiai padėčiai demotyvatoriumi rimtai dirbti mokslinį darbą tampa tai, jog finansavimas už darbo rezultatus eina ne dirbančio mokslininko temai (ar net ne jo mokslo sričiai / krypčiai (ypač „mišriose struktūrose"). Taip žmogus, atradęs savo „pašaukimą" ir socialinį poreikį plėtoti tam tikrą mokslo sritį, dirba ne tos mokslo srities plėtrai, o struktūrai, kuriai priskirtas (net dirbtinai, ar susiklosčius aplinkybėms, ar specialiai, suveikiant subjektų interesams). Įžvelgiant tokias situacijas, ištiriant jų determinantes, galima keisti esamą padėtį rekonstruojant priežastines–pasekmines sąveikas. Mezo– lygmeniu tai vykdyti yra lengviau, todėl AMI vadovai pirmiausia galėtų imtis savireguliacijos iniciatyvų (kaip verslo korporacijose pirmiausia aukščiausio lygmens vadovai įgyja inovatyvių žinių ir gebėjimų jas naudoti praktikoje), taip realiai sukuriant (bent įjungiant) mechanizmus ir paspartinant procesus. Tačiau čia svarbu įžvelgti, ar sutampa vadovo interesas su organizacijos interesu? Dažnai organizacinės disfunkcijos pasireiškia ir diskriminacijos dalykai vyksta dėl to, kad vadovai tenkina savo subjektyvius interesus, o ne organizacijos interesus. Tas pats pasakytina ir apie darbuotojų tarpusavio santykius, kai norint palaikyti esamą santykių hierarchiją (svarbiausia išsaugoti „gerus santykius", įtikti, neužgauti kolegų/vadovų), nepaisoma organizacijos interesų ar tikslų. Kokybė aukojama dėl formalių rodiklių (pvz., svarbiausia parengiamų programų skaičius, o ne jų kokybė, programų rengimas pavedamas tiems, kam papildomą darbo krūvį užkrauti lengviausia (doktorantams,

jauniems mokslininkams), o ne tiems, kurie tai galėtų atlikti kvalifikuočiausiai (patyrusiems, aukštesnės mokslinės kompetencijos mokslininkams). Visa tai rodo, jog esant struktūrinei, o ne funkcinei atsiskaitomybei, paliekama disfunkcionalumą determinuojanti sistema.

**4) Keisti įsigalėjusius stereotipus** ne tik moterų moksle ar pan. klausimais, bet ir traktuojant kai kuriuos kitus reiškinius, kaip pvz., karjeros siekius, „kuklumą", konkurenciją, „draugiškus santykius darbe" ir pan. Dabar galime pastebėti, jog aukštosiose mokyklose (kaip ir viešajame diskurse), konkurencija suprantama kaip asmeninė kova, konfliktas, draugystės pamynimas, o ne rėmimasis objektyviais rodikliais organizacijos naudai. Todėl būtina *kurti požiūrį į konkurenciją kaip į pozityvų fenomeną,* kurio įtvirtinimas organizacijoje padeda tiek individui (atskiram darbuotojui atveriant galimybes savirealizuotis bei savo kokybišku darbu, aukštu profesionalizmu, pasiektais rezultatais ir jų teisingu vertinimu pagal nustatytus objektyvius rodiklius nugalėti/pralenkti kolegas žengiant karjeros laiptais), tiek pačiai organizacijai (paskatinant darbuotojus kokybiškam darbui, motyvuojant perfekcionizmą ir visų veržlumą, t.y. didinant žmogiškuosius išteklius, socialinį kapitalą, organizacijos konkurencingumą). Kartu tokia sistema pritraukiant geriausius (talentingiausius) darbuotojus į savo organizaciją. Kai nėra tokią sistemą palaikančių SOP, prarandami potencialūs ištekliai, pralaimimas „karas dėl talentų" (*war for talents*). Dabar stebime rizikų valdymo stoką: aukštosios mokyklos praranda gabiausius žmogiškuosius išteklius, nepanaudoja jų efektyviai. Tačiau šiuo metu LLP turėjimas jau gali demonstruoti aukštųjų mokyklų orientaciją į socialinius lūkesčius (socialinės atsakomybės politika), visuomenės aktualijas, kas taip pat didina aukštosios mokyklos kaip darbdavio ir ugdytojo patrauklumą. Be abejo, čia dar reikalingas darbas plėtojant atitinkamą viešąjį diskursą, kuris iš tikrųjų dekonstruotų senus stereotipus ir jo nulemtas elgsenas.

**5) Subjektų (vadovų) valdžios keitimas objektyvuojant ją per visuotinai priimtas, instituciškai įtvirtintas taisykles/normas, principus/vertybes.** Šis punktas dalinai pakartoja ankstesnės teksto dalies idėjas, tik čia iliustratyviai parodomi tiek diskriminacinės sistemos egzistavimo faktai ir juos lemiantys veiksniai, tiek pateikto aukščiau tekste į „Vertybėmis grįsto (į principus orientuoto) valdymo modelio" diegimo aukštosiose mokyklose būtinybė. Taip per liudininkų („vidinio stebėjimo", „tyrimo dalyvaujant", „atvejo analizės", „naratyvo" metodus) esamų situacijų aukštojoje mokykloje pateikimą galime matyti, jog sistema savaime negali pakisti, o jos dekonstravimui reikia pastangų (be žinių/kompetencijų, – tiek politikų, teisininkų, tiek jų nutarimus operacionalizuojančių vadovų/vadybininkų tikslingos veiklos).

Vadovaujantis „normatyvinės logikos" diktuojamu metodu, tiek vyrai, tiek moterys gali palaikyti diskriminuojančias subjektyvias nuostatas, elgtis pagal savo, galbūt priešingą įstatymui/normai/principui, valią. Todėl ne tiek vyrų/moterų skaičius AMI tarybose ar katedrose dažnai lemia moterų karjeros galimybių stabdymą, kiek subjektyvios simpatijos/antipatijos, įsigalėję stereotipai ir archajiškos nuostatos (ko net nesigėdi artikuliuoti kai kurių profesijų atstovai). Bet ne visuotinė orientacija į įstatymo/normos/principo vykdymą. Todėl išvystomos metodikos, pagal kurias

„organizacijos reflektuoja“ ir kiekviena struktūra savireguliatyviai gali pasitikrinti: „Ar šis sprendimas atitinka įstatymą, normą, principą?“, „Ką šiuo klausimu sako norma?“, „Ar šis sprendimas determinuotas subjekto valios, ar objektyvių rodiklių?“, „O kokie yra objektyvūs rodikliai“? („Ar valdo bosas, ar rodikliai?“). Tokiu būdu valdymo galios gali būti instrumentiškai perkeliamos išankstinėms, susitartoms ir visuotinai priimtoms (bent instituciškai akceptuotoms) normoms, kuriose inkorporuotos teisingumo, sąžiningumo, patikimumo, atsakingumo vertybės. Tai jau institucinių kompetencijų plėtros uždaviniai (kurie EK skatinami ugdyti ir švietimo sistemoje, AMI).

**Socialinis etinis auditas** kaip etikos infrastruktūros dalis ir inovatyvus vertinimo metodas taip pat gali padėti operacionalizuoti LLP keliamus tikslus.

Iš vienos pusės, socialinis etinis auditas susiformuoja *finansų audito* pavyzdžiu kaip nauja audito atmaina. Jo užuomazgas ar atskirus aspektus randame dabar jau plačiai naudojamoje *veiklos audito* atmainoje. Iš kitos pusės socialinis etinis auditas įeina į etikos infrastruktūros elementų visumą ir formuojasi bei populiarėja kartu su socialinės atsakomybės bei darnaus vystymosi strategijų plėtra.

Socialinis auditas lyties požiūriu gali adekvačiau nei statistiniai rodikliai nustatyti esamą būklę, faktinį *moterų dalyvavimą* ir panašias lyties dimensijas AMI ir mokslinių tyrimų programose, tuo pačiu atrasti potencialias žmogiškųjų išteklių moksle didinimo galimybes. Jį galima naudoti kaip lyčių lygybės moksle stebėsenos, visapusiškos analizės ir *gilaus* (*subtilaus*, susijusio su moralinėmis vertybėmis ir dorinių santykių kokybėmis) *vertinimo metodą*. LLP realizavimo atveju jis taikytinas nustatyti ir įvertinti *esamą* lyčių lygybės *situaciją* tam tikroje AM institucijose, identifikuoti reiškinius skaidrumo, teisingumo/bešališkumo, sąžiningumo, atsakingumo, garbės, orumo, patikimumo požiūriu. Juo galima fiksuoti neigiamus atvejus, atskleisti *neatitikimų tarp realybės ir siekiamybės* (įstatymų „raidės“ ir jo vykdymo praktikoje) laipsnį, nustatyti tokių reiškinių *priežastis* ir numatyti *veiksnius*, kurie pajėgtų skatinti teigiamus pokyčius naikinant atrastus neatitikimus, nesubalansuotas lyčių lygių galimybių požiūriu sritis. Reiškia, konstruotų praktikos suderinimą su teisiniais lyčių lygybės moksle pagrindais.

Taigi į socialinį etinį auditą **galima žiūrėti kaip į** vieną iš lyties aspekto integravimo politikos fazių – **vertinimą.** Juo galima giliau ir adekvačiau įvertinti lyties aspekto integravimo praktiką, t.y. galima matuoti, kokiu laipsniu lyties aspekto integravimo strategijos yra įdiegtos į praktiką.

Apskritai auditas LLP dokumentuose jau laikomas viena iš lyčių lygybės programos veiksmingumą užtikrinančių priemonių. Tačiau čia auditas minimas tik kaip finansinis auditas (*biudžeto paskirstymo* lyčių atžvilgiu, lygaus *užmokesčio auditas*), kuris būtinai rekomenduojamas naudoti kaip viena iš lyties aspekto integravimo priemonių. Užsienio universitetuose stiprinant antrepreneriškę aplinką, auditas vis dažniau taikomas siekiant perskirstyti išteklius. Išorinės institucijos, atlikdamos auditą, didina universitetų atskaitingumą pagal numatytus specialiai įvedamus kintamuosius ir tokiu būdu formuoja geidžiamus aukštųjų mokyklų pokyčius. Tačiau finansinis auditas gali pateikti tik ribotą informaciją apie tiriamą objektą.

Todėl ir išplinta veiklos auditas, ypač vis labiau populiarėjanti jo atmaina – socialinis etinis (dar vadinamas ĮSA auditas). Jo poreikis ypač auga tuomet, kai siekiama vis daugiau socialinio atsakingumo ir atskaitingumo (*social accountability*), kai stengiamasi didinti žmogiškuosius išteklius ir visose darbo vietose kuriamos naujos priemonės kokybės užtikrinimo sistemų veiksmingumui[65]. Čia vėl tenka konstatuoti, jog socialinio etinio audito atmaina, kaip ir kiti etikos įrankiai, susiformuoja kaip atsakas į žmogiškųjų išteklių didinimo poreikį, o tokia pragmatinė motyvacija daro jį realistišku. Didėjantis socialinio atskaitingumo spaudimas institucijoms iškyla kaip svarbus kintamasis, inspiruojantis ir formuojantis įvairius su žmonėmis susijusius AMI pokyčius.

Šį spaudimą taip pat padidina EK skatinimas ugdyti tam tikras švietimo sistemos institucines kompetencijas, kurios formuojasi būtent pritaikant šiuos naujus savęs vertinimo metodus.

Socialinis etinis auditas yra *reguliaraus ir visapusiško* socialinių dorovinių (teisingumo/bešališkumo, sąžiningumo, skaidrumo, atsakingumo, orumo, pasitikėjimo) santykių bei sąveikų *vertinimo įrankis* tiek institucijos viduje, tiek išorėje. Į jo funkcijas įeina socialinės etinės situacijos, institucinio konteksto moralinės atmosferos matavimas, socialinių bei ekonominių (žmogiškųjų išteklių, socialinio kapitalo) rizikos veiksnių atskleidimas ir jų minimizavimo būdų numatymas, nepriklausomas duotosios organizacijos ĮSA laipsnio matavimas. Iniciatoriai gali būti tiek vidiniai, tiek išoriniai: darbdaviai, profsąjungos, valdžios organai (Lietuvos AMI atveju, tokios funkcijos pagal dalykų esmę priklausytų Lygių galimybių kontrolieriaus ar Akademinės etikos kontrolieriaus tarnyboms), lyčių lygių galimybių auditavimo atveju – moterų organizacijos, etc. Audito tyrimo medžiaga yra tiek suinteresuotųjų analizės, tiek jų socialinio dialogo objektas. Realizuojant LLP tai aktualu ir dėl to, jog tokia pozicija būtų ne subjektyvi „nepatenkintų gyvenimu moterų“ nuomonė, o objektyvuotų ir racionaliai pagrįstų duomenų svarstymo objektas.

ĮSA auditas dar traktuojamas kaip savo organizacijos etikos kodekso laikymosi auditavimas. Žinoma, kaip ir verslo organizacijoms, šis klausimas tampa aktualus tiems universitetams, kurie įsiveda savo etikos arba elgesio kodeksą. Lietuvos AM institucijoms žinia, jog neužtenka tik paskelbti kodeksą, o tenka ir kontroliuoti jo vykdymą socialiniu etiniu auditu ar kitomis etikos infrastruktūros priemonėmis, dar yra naujiena[66]. Šiuo darbu yra siūloma atkreipti dėmesį ir aktyviau pritraukti tiek jau susiformavusius Lietuvos universitetuose etikos infrastruktūros elementus, tiek galimus ir aktualius būtent LLP realizavimui šios sistemos komponentus.

[65] LeClair D.T., Ferell O.C., Fraedrich J.P. *Integrity Management: A Guide to Managing Legal and Ethical Issues in the Workplace*, University of Tampa Press, 1998; Power M. *The Audit Society: Rituals of Verification.* Oxford University Press, 1997; Rosthorn J. Business ethics auditing - more than a stakeholder's toy // Journal of Business Ethics, 2000, Vol. 27, No.1/2; Strathern M. (ed.) *Audit Cultures: Anthropological Studies in Accountability, Ethics and the Academy.* London: Routlegde, 2000; Vasiljevienė N. *Socialinis etinis auditas* // Etikos infrastruktūros diegimas SPO organizacijose, V: VU, 2004, p.597-636; Wieland J., Grüninger S. *Etikos vadybos sistemos ir jų auditas – teorinė klasifikacija ir praktinė patirtis* // Įmonių etika verslo praktikoje. Bausch T., Kleifeld A., Steinmann H. (Red.) V., VU, 2002; Zadek S., Evans R., Pruzan P. *Building Corporate Accountability: Emerging Practice in Social and Ethical Accounting and Auditing* (The Institute of Social and Ethical AccountAbility). Earthscan Ltd, 1997.

[66] *Mokslas ir etika*. Sudaryt. ir recenz. Norvaiša R. Vilnius: Lietuvos mokslininkų sąjunga, 2011.

**Socialinis etinis auditas apima tokius klausimus** (galimi variantai, akcentų išdėstymo kaita, niuansų išryškinimas priklausomai nuo keliamų tikslų ir laukiamų rezultatų):

Ar AMI prisiima institucinius įsipareigojimus realizuojant LLG?

Ar lyčių lygybės aspektai ir tikslai yra įtraukti į strateginius universiteto dokumentus?

Ar lyčių lygybės aspektai integruoti į visas kokybės užtikrinimo sistemos dalis?

Ar universitete sukurta LLP įgyvendinimo paskatų programa?

Ar atliekama LLP įgyvendinimo (kylančių problemų) sisteminė analizė?

Ar universitete yra rekomendacijos lyčių lygybės įgyvendinimo procesui?

Ar struktūriniai pokyčiai AM institucijose yra derinami/suderinti su teisiniais lyčių lygybės įgyvendinimo moksle pagrindais? Ar jie inicijuojami?

Ar universiteto administracija suvokia lyčių lygybę kaip ir žmogiškųjų išteklių ir mokslinės veiklos kokybės didinimo dalį? Ar vadovybė tokią žinią artikuliuoja ir perteikia universiteto bendruomenėje? Ar ją akcentuoja išorės suinteresuotųjų tarpe?

Ar administracija/vadovai palaiko LLP įgyvendinimo programą ir procesus?

Ar auditas panaudojamas kaip dar viena lyčių lygybės programos veiksmingumą užtikrinančių priemonių?

Ar konkretūs priimami AMI sprendimai atitinka įstatymą (teisės akto raidę ir dvasią)?

Ar konkretūs priimami AMI sprendimai atitinka etikos kodekso normas ir principus?

Ar sprendimai determinuoti subjektų valios ar objektyvių rodiklių? O kokie yra objektyvūs rodikliai?

Ar universitete žinoma (mokomasi), kaip atpažinti išankstines nuostatas lyties atžvilgiu?

Ar sukurti organizaciniai procesai ir procedūros, padedančios koreguoti tokias nuostatas?

Ar įvestos „Nulinės tolerancijos pažeidimams“, „pranešimų apie pažeidimus“ ar pan. procedūros? Ar sėkmingai veikia sistema? Kaip užtikrinamas procedūrų funkcionalumas?

Ar procesai sistemingai derinami su iškeltais tikslais, ar jie nepavirsta formalumais, LL politikos realizavimo imitavimu?

Ar procesai nesukuria priešingų laukiamiems efektų?

Ar LLP įgyvendinimo programa aprūpinta pakankamais ištekliais (laiko, materialinės paramos, administracinių galių)?

Ar atliekama LLP įgyvendinimo pasiekimų vertinimas?

Ar efektyviai vykdomas savo veiklos trūkumų koregavimas?

Ar atsižvelgiama į lyčių lygybės įgyvendinimo sėkmingumą skirstant išteklius?

Ar sukurta sistema paskatų moterims, esančioms vaiko priežiūros atostogose, užsiimti moksline veikla, padėti grįžti į darbą po karjeros pertraukos?

Ar nesukurta sistema, kuri išstumia moteris iš aktyvios veiklos esant vaiko priežiūros atostogose (nesuteikia informacijos, demotyvuoja pačiu „atjungimu“ nuo akademinio gyvenimo)?
Kokie tokios sistemos komponentai (stipendijos ar kitos organizacinės priemonės) yra sukurtos?
Ar universiteto valdymo struktūros, apibrėžtos tvarkos sudaro palankų institucinį kontekstą, kuriame moterys gali realizuotis kaip specialistės?
Ar nėra tokių taisyklių/ tvarkų, kurios nepalankiai nuteikia, demotyvuoja (nesukuria paskatų) savirealizuotis darbe?
Ar universiteto valdymo struktūros gali paskatinti pagarbų atskirų individų elgesį darbe bei visuomenėje, ar priešingai (šaipomasi: „feministės“, „arba moteris, arba mokslininkė“ ir pan.)?
Ar organizacijos skatinimo ir sankcijų sistema greičiau pagrįsta nuodugniu aiškinimu apie nepageidaujamą elgesį, ar proaktyviu elgesio skatinimu diegiant LLP?
Ar darbuotojai yra pasiruošę (motyvuoti) siekti LLP tikslų?
Ar darbuotojai pozityviai vertina tai, jog universitete sukurta/adaptuota LLP (programa)?
Ar jie pasigenda tokios programos, jos nesant?
Ar darbuotojai tiki, jog LLP programos (mokymai) gali kažką pakeisti?
Ar jie nesibaimindami atskleidžia esamas negeroves (neteisingą vertinimą, bešališkumo stoką, sudaromus barjerus karjerai, diskriminaciją, mobingą)?
Ar atsižvelgiama į nusiskundimus ir ar išsprendžiamos problemos?
Ar darbuotojai orientuoti į komunikaciją, kooperavimąsi, koopeticiją (kooperavimąsi konkuruojant pagal objektyvuotus rodiklius) ?
Ar jaučiamas pasitenkinimas darbu, ar jis priklauso nuo lyties?
Ar darbuotojai jaučia komandos dvasią? Ar moterys–darbuotojos jaučiasi pilnaverčiais komandos nariais?
Ar į LLP žvelgiama kaip į neišvengiamą blogybę, ar kaip į AM institucijos pažangos, konkurencingumo didinimo galimybių plėtrą

Taigi socialinis etinis auditas kaip giluminis padėties AMI vertinimo metodas gali padėti nuosekliai operacionalizuoti lyčių lygių galimybių įgyvendinimo uždavinius, vadinasi, įgalina efektyviau siekti LLP keliamų tikslų realizavimo.

## 3.4. INFORMACIJOS APIE ĮVEDAMĄ LLP SKLAIDOS PRINCIPAI

Vykdant aukštojo mokslo reformą ir siekiant įgyvendinti lyčių lygybės politiką mokslo srityje, ŠMM uždavinys yra padidinti mokslo bendruomenės informuotumą, kodėl reikalinga tokia politika ir kuo jos įvedimas pravartus aukštosioms mokykloms (ne tik dėl atitikimo vertinimo metodikoms). Svarbu akcentuoti efektyvesnio žmogiškųjų išteklių panaudojimo galimybes ir bendrų

mokslo tikslų įgyvendinimą: „Lygybės stoka moksle susijusi ne tik su moterų ir mažumų teisių apsauga, bet su paties mokslo galimybėmis panaudoti visą savo potencialą. Bet kokia nelygybė yra trukdis mokslui, ypač šiuo metu, kai mokslas patiria esminius kūrimo, valdymo ir politinio reguliavimo pokyčius. Nelygybė skatina protų nutekėjimą ir išteklių švaistymą, riboja socialinį mokslo veiklų kontekstą, didina organizacinius konfliktus, palaiko iškreiptas ir stereotipiškas mokslinės veiklos reprezentacijas, mažina mokslo galimybes „kreiptis" į visuomenę ir visuomenės galimybes „atsakyti" mokslui. Šioje perspektyvoje lyties ir įvairovės klausimai regimi ne kaip specifiniai, nors svarbūs klausimai, kuriuos reikia išspręsti, o kaip parankus prieigos taškas, kuriame keliamas ir aiškinamas visas šiandieninių mokslo problemų spektras."[67]

Aukštojo mokslo institucijoms komunikuojant lyčių lygybės politikos naudingumą, pravartu susieti ją ne tik su bendraisiais mokslo tikslais ir problemomis, bet ir nubrėžti jos sąsajas su **kitomis ES ar globaliomis politikomis:** Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) bei tarptautinių žmogaus teisių standartais (taip pat numatyti konkretesnius žingsnius jų realizavimui), Pagrindinių teisių (ES) chartija, Europos žmogaus teisių konvencija (Europos Taryba – pilietinės ir politinės teisės), Europos socialinė chartija (Europos Taryba – socialinės ir ekonominės teisės).

Pravartu akcentuoti ir tai, kad lyčių lygybės įgyvendinimas padeda aukštosioms mokykloms atitikti nacionalinės darnaus vystymosi strategijos (patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 11 d. nutarimu Nr. 1160), tikslus ir siekti šiandien vis aktualesnio ir populiaresnio darnaus vystymosi. Strategijos 3 p. nurodoma: „Darnaus vystymosi būdai išsivysčiusioms ir besivystančioms valstybėms skirtingi. Opiausios besivystančių valstybių problemos – labai spartus gyventojų skaičiaus didėjimas, skurdas, **lyčių nelygybė**, netobula švietimo, medicinos sistema, o išsivysčiusios valstybės daugiausia susiduria su per daug intensyvaus gamtos išteklių naudojimo ir aplinkos teršimo problemomis." Lygių galimybių principas yra įvardintas kaip vienas pagrindinių Strategijos įgyvendinimo principų (24.4 p.: „Visoms dabarties ir ateities kartoms, visų regionų ir kitų teritorinių padalinių gyventojams turi būti užtikrintos vienodos galimybės naudotis ekonominio ir socialinio vystymosi rezultatais, turėti švarią ir sveiką aplinką"). Apibrėžiant darnaus vystymosi tikslus, uždavinius ir jų įgyvendinimo priemones, Strategijos V sk. 124 p. nurodoma: „Laikantis lygių galimybių principo, daugiausia dėmesio skirta socialinio vystymosi (užimtumas, švietimas, socialinė apsauga) ir regionų vystymosi netolygumą mažinančioms priemonėms. Įgyvendinant šią Strategiją, svarbu užtikrinti ne tik lygias galimybes, bet ir vienodą atsakomybę už savo veiklos rezultatus". Šiuo atžvilgiu užimtumo srityje nustatomi tokie vidutinės trukmės tikslai: „nuosekliai didinti užimtumą ir taip siekti sudaryti sąlygas užtikrinti visišką užimtumą, gerinti užimtumo kokybę ir darbo našumą,

[67] *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science.* PRAGES: Practising Gender Equality in Science, 2009, http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Progetti/prages/pragesguidelines.pdf , p. 209.

įtraukti į darbo rinką kuo daugiau asmenų, kurie turi integravimosi į darbo rinką problemų arba kuriems trukdo dirbti įvairios socialinės kliūtys“ (225 p.). Vienas pagrindinių vidutinės trukmės uždavinių yra „užtikrinti geras ir saugias, beveik atitinkančias ES standartus darbo sąlygas, įdarbinant ir atlyginant už darbą nuosekliai laikytis lygių galimybių principo (226.8 p.). Viena vidutinės trukmės tikslų įgyvendinimo priemonių yra „formuoti visiems prieinamą darbo rinką, užtikrinti lygias moterų ir vyrų įsidarbinimo galimybes, kurti darbo vietas asmenims su negalia ir buvusiems kaliniams“ (227.4.).

Prie diskriminacijos naikinimo prielaidų kartu prisidėtų vykdoma ES įmonių socialinės atsakomybės (ĮSA) (*corporate social responsibility, CSR*) politika ir strategija. Diegiant ĮSA (CSR) politiką yra ne tik mezolygmeniu įtvirtinami TDO bei tarptautiniai žmogaus teisių standartai, bet ir kuriama veiklos matavimo sistema, skirta įvairių darbinės, socialinės dalykinės veiklos problemų sprendimui, tame tarpe ir lyčių lygybės reguliavimui. Tam tikslui yra siūlomi atitinkami rodikliai ir sukurta matavimo metodika[68]:

***Lentelė Nr.2.***

*ĮSA veiklos vertinimo ir stebėsenos sistemoje siūlomi lyčių lygybės vertinimo rodikliai.*

| Siūlomi indikatoriai (jų svoris) | Svarbumas/ aktualumas | Metodika informacijos gavimui |
|---|---|---|
| 15. Lyčių lygybė versle ir valdžioje.<br><br>(Svoris: 5 taškai (2 indikatoriai po 2,5 taško)) | Tai aiškiai kiekybiškai įvertinamas rodiklis, adresuojantis pagrindinius diskriminacijos elementus ir didelį susirūpinimą daugelyje šalių. | Kriterijus:<br>Indikatorius 1:<br>Dalis moterų, priklausančių aukščiausiam sprendimus priimančiam organui.<br><10% = 0 taškų<br>>=10 <15% = 1 taškas<br>>=15 <20% = 2 taškai<br>>=20% = 2,5 taško<br><br>Indikatorius 2:<br>Dalis vietų nacionaliniame parlamente, kurias užima moterys.<br><20% = 0 taškų<br>>=20 <30% = 1 taškas<br>>=30 <40% = 2 taškai<br>>=40% = 2,5 taško |

ĮSA politika ir strategija atspindi poreikį ginti bendrąsias vertybes ir didinti solidarumą bei sanglaudą Europoje. Šios strategijos įgyvendinimo užduočių visumoje jos funkcionalumui svarbi užduotis yra didinti skaidrumą ir stebėsenos sistemas, ypač naujose ES valstybėse narėse, kuriose tai ypatingai aktualu, o tai skatina plėsti šios užduoties konkretizaciją. Šiuo metu ĮSA reikalavimai aukštosioms

[68] *ĮSA veiklos vertinimo ir stebėsenos sistema naujose ES šalyse. Vilnius, 25 F ebruary 2011 Regioninė ĮSA konferencija*, Vilnius, Jungtinių tautų vystymo programa, 2011 m. vasario 25 d.

mokykloms jau yra artikuliuojami tiek viešai, tiek nagrinėjami teoriškai[69]. Ypač daug dėmesio LLP skiriama UNESCO veiklose, specialiai akcentuojant genderines problemas ir kuriant atitinkamas mokslo ir švietimo plėtros strategijas[70].

Mokslo bendruomenės informavimo kampanijoje („pagrindime diskursu“) reikėtų pabrėžti, kad šia politika siekiama didesnio objektyvumo ir skaidrumo, kokybės mokslo srityje, remtis moksliniais įrodymais bei žiniomis (remiantis per menkomis ar praktiškai nepritaikomomis žiniomis, mūsų socialinis projektavimas pavojingas) bei ES politiniais argumentais, akcentuoti, kad „mokslas, kuris vadovaujasi nemoksliniais kai kurių mokslininkų veiklos vertinimo veiksniais neturi **pamatinės objektyvumo vertybės**“[71].

[69] Hill R. P., 2004. The Socially-Responsible University: Talking the Talk While Walking the Walk in the College of Business // *Journal of Academic Ethics*, Vol.2 (1); Reed D., 2004. Universities and the Promotion of Corporate Responsibility: Reinterpreting the Liberal Arts Tradition // *Journal of Academic Ethics*, Vol.2 (1); Magyar B., 2006. Humanistic and Academic Core Values: The Responsible Reform of the European University // *Higher Education in Europe*, Vol. 31 (4); Shapiro J.P., Stefkovich J.A., 2001. Ethical Leadership and Decision Making in Education, Mahwah, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers; Whitley B.E., Keith-Spiegel P., 2001. Academic Integrity as an Institutional Issue // *Ethics and Behavior*, Vol.11/3).

[70] UNESCO Priority Gender Equality Action Plan 2008–2013 http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/features/unesco-priority-gender-equality-action-plan-2008-2013/ ; http://lst-iiep.iiep-unesco.org/wwwisis/Gender_policy_forum_resources_mb.htm

[71] *Gender and Excellence in the Making*, Directorate-General for Research, 2004, p. 11-12 (http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf)

# IV. LYČIŲ NELYGYBĖS PRIELAIDOS LIETUVOS MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJŲ VEIKLOJE: ATVEJŲ IR NARATYVŲ ANALIZĖ

Lietuvos AMI savo valdymo ir kokybės užtikrinimo sistemose stokoja skaidriai ir aiškiai aprašytų standartinių procedūrų/tvarkų, rėmimosi aiškiais, objektyviais rodikliais, dėl ko atsiranda vadinamosios tamsiosios zonos, kuriose atsiranda prielaidos subjektyviai darbuotojų nuomonei ir savivališkumui, tame tarpe ir lyčių nelygybei. Kaip pastebima teisininkų ekspertų darbo grupės ataskaitoje, „ypač jautri ir paslėpta mokslo ir studijų institucijose vidinio reglamentavimo (įdarbinimo, krūvio nustatymo, paaukštinimo, atlyginimo dydžio, atlyginimų priedų, koeficiento ar priedo, apdovanojimų skyrimo tvarka, stažuočių, kūrybinių atostogų, mokslo pasiekimų vertinimo, komisijų ir komitetų formavimo, tarptautinių komandiruočių ir pan.) tvarka.“[72] Šioje ataskaitoje siekiant išgryninti lyčių lygybės požiūriu netinkamus Lietuvos AMI veiklos rodiklius, buvo išsamiau nagrinėjamos konkursų užimti pareigas tvarkos, įvairios darbo organizavimo ir valdymo problemos, kiti praktikos atvejai.

## 4.1. KONKURSŲ UŽIMTI PAREIGAS IR ATESTAVIMO TVARKA LIETUVOS AUKŠTOSIOSE MOKYKLOSE

Pagal Mokslo ir studijų įstatymo 7 str. 2.7 p. nuostatas, aukštoji mokykla ar mokslo institutas turi teisę nustatyti konkursų pareigoms eiti organizavimo ir darbuotojų atestavimo tvarką, laikydamasi įstatymų ir kitų teisės aktų. Įstatymo 21 str. 4 p. nurodyta, kad valstybinės aukštosios mokyklos senatas (akademinė taryba), vadovaudamasis tarybos nustatytais universiteto darbuotojų parinkimo ir vertinimo principais, tvirtina dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikacinius reikalavimus, nustato dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestavimo ir konkursų eiti pareigas organizavimo tvarką.

Išanalizavus Lietuvos aukštųjų mokyklų atestavimo ir konkursų eiti pareigas organizavimo tvarkos aprašus, nustatyta, kad dauguma jų remiasi šiais dokumentais: LR mokslo ir studijų įstatymu (Žin., 2009, Nr. 54–2140), EK rekomendacijomis dėl Europos mokslininkų chartijos ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso (OL L 075/67, 2005), LMT 2009–10–12 nutarimu Nr. VII–20 patvirtintu „Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų

[72] BASNET LYMOS teisininkų darbo grupės 2011-08-30 tarpinė ataskaita, p. 40.

pareigybių reikalavimų aprašu“ (Žin., 20009, Nr. 126–5472), LR švietimo ir mokslo ministro 2010–07–10 įsakymu Nr. V–1128 patvirtinta „Mokslo ir studijų institucijų mokslo (meno) darbu vertinimo metodika“ (Žin., 2010, Nr. 86–4569) ir atitinkamos aukštosios mokyklos statutu.

Lyčių lygybės požiūriu priėmimo į darbą mokslo srityje itin svarbi yra 2005 m. kovo 11 d. EK rekomendacija dėl Mokslininkų chartijos ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso. Šiame dokumente pabrėžiama lyčių lygybės reikšmė mokslininkų įdarbinimo ir karjeros procesuose. Rekomendacijos preambulės 4 str. teigiama: „Nustatytas galimas mokslininkų trūkumas, ypač tam tikrose pagrindinėse srityse, artimiausiu metu kels grėsmę ES kurti ir diegti naujoves, turimoms žinioms ir našumo augimui ir gali sutrukdyti pasiekti Lisabonos ir Barselonos tikslus. Todėl Europa turi labai pasistengti tapti patrauklesne mokslininkams ir paskatinti mokslininkių dalyvavimą padėdama sukurti būtinas sąlygas tvaresnėms ir labiau viliojančioms profesinėms veikloms mokslinių tyrimų ir plėtros (MTP) srityje.“ Vienas iš darbdaviams ir finansuotojams taikomų bendrųjų principų ir reikalavimų yra nediskriminavimo principas: „Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai mokslininkų nediskriminuoja lyties, amžiaus, etninės, tautinės ar socialinės kilmės, religijos ar įsitikinimų, seksualinės orientacijos, kalbos, negalios, politinių pažiūrų, socialinės ar ekonominės padėties pagrindu.“ Kalbant apie darbo sąlygas, rekomenduojama: „Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkų, įskaitant neįgalių mokslininkų, darbo sąlygos prireikus būtų lanksčios, nes lankstumas laikomas būtinu sėkmingam moksliniam tyrimui atlikti remiantis galiojančiais nacionaliniais teisės aktais ir nacionaliniais ar sektorių kolektyviniais susitarimais. Jie turėtų sudaryti darbo sąlygas, kurios leistų tiek mokslininkėms, tiek mokslininkams suderinti darbą ir šeimą, vaikus ir karjerą. Ypatingas dėmesys turėtų būti kreipiamas *inter alia* į lanksčias darbo valandas, darbą ne visą darbo dieną, darbą nuotoliniu būdu, mokslininko kūrybines atostogas ir būtinas finansines ir administracines nuostatas, kurios tai reglamentuotų.“

Ypatingai atkreiptinas dėmesys į lyčių pusiausvyros reikalavimą, ypač atrankos ir vertinimo komitetuose: „Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų siekti lyčių pusiausvyros visuose personalo lygmenyse, įskaitant mokslo vadovų ir vadovų tarpe. Pusiausvyra turėtų būti pasiekta laikantis lygių galimybių politikos priimant į darbą ir tolesniuose karjeros etapuose, tačiau jai nesuteikiant pirmenybės prieš kokybės ir kompetencijos kriterijus. **Kad būtų užtikrintas vienodas požiūris, atrankos ir vertinimo komitete turėtų būti atitinkama lyčių pusiausvyra.**“

Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekse pakartotinai pabrėžiama, kad „Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksas – tai rinkinys bendrųjų principų ir reikalavimų, kurių turi laikytis darbdaviai ir (arba) finansuotojai skirdami ar priimdami į darbą mokslininkus. Šiais principais ir reikalavimais turėtų būti užtikrinama, kad būtų laikomasi tokių vertybių, kaip priėmimo į darbo proceso skaidrumas ir vienodas požiūris į visus pretendentus, visų pirma skatinant patrauklios, atviros ir tvarios Europos mokslininkų darbo rinkos vystymą; jie

papildo Europos mokslininkų chartijoje nustatytus principus ir reikalavimus."

Kodekse pakartojama, kad atrankos procedūrose, greta vertintojų kompetencijos svarbi ir jų lytis: „Atrankos komitetus turėtų sudaryti įvairios kompetencijos ekspertai, ir juose turėtų būti atitinkama lyčių pusiausvyra ir, jeigu įmanoma ir įgyvendinama, į juos turėtų būti įtraukti nariai iš skirtingų sektorių (viešojo ir privataus) ir sričių, taip pat atitinkamą patirtį vertinti kandidatus turintys ekspertai iš kitų šalių. Kai tik įmanoma, reikėtų naudoti įvairiausius atrankos būdus, pvz., išorės ekspertų vertinimus ir pokalbius akis į akį. Atrankos grupės nariai turėtų būti tinkamai apmokyti."

Lietuvos aukštųjų mokyklų konkursų ir atestavimo tvarkų analizė parodė, kad nė viena aukštoji mokykla, besiremianti ES Mokslininkų chartija ir Mokslininkų priėmimo į darbą kodeksu, neatsižvelgė į lyčių pusiausvyros visuose personalo lygmenyse ir atrankos bei vertinimo komisijose nuostatą.

Tik trys aukštosios mokyklos skyrė specialų dėmesį priėmimo komisijų narių atsakomybei. KTU, KU, LŽŪU į savo dokumentus įtraukė priėmimo–atestacijos komisijos narių atsakomybę apibrėžiančius komisijos darbo etikos principus: „Visi atestacijos ir konkursų komisijų nariai užpildo ir pasirašo Interesų deklaraciją ir pasižadėjimą neviešinti informacijos"; „Atestacijos ir konkursų komisijų nariai privalo laikytis šių etikos principų: objektyvumo, nešališkumo, pagarbos atestacijos ir konkursų dalyviams, konfidencialumo ir bendradarbiavimo".

Dažniausiai Lietuvos AMI konkursų ir atestacijos komisijų sudarymo tvarka apsiriboja reikalavimų nariams ir sudarančiojo organo nustatymu. Beveik visose aukštosiose mokyklose priėmimo į dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas procesas yra padalintas į du lygmenis: universiteto ir padalinių. Universiteto lygmenyje veikia atestacijos ir konkursų komisija, kuriai vadovauja rektorius ar mokslo/studijų prorektorius. Padalinių lygmenyje kandidatų užimti pareigas svarstymas ir viešos diskusijos/paskaitos rengiamos katedrose ir/arba fakultetų tarybose/atestacijos ir konkursų komisijose. Vienose aukštosiose mokyklose kandidatų atranka ir tvirtinimas vyksta kryptimi nuo apačios į viršų (nuo katedros iki rektoriaus) (pvz., VU, VPU, KTU, VGTU, LKKA, LMTA, ŠU), kitose – atvirkščiai, nuo universiteto konkursų komisijos iki katedrų (pvz., VDU, KU). Kai kuriose aukštosiose mokyklose, pvz., MRU, katedros apskritai nedalyvauja priėmimo procese: atranką vykdo ir sprendimus priima universitetinė komisija. Kai kuriose mokyklose priėmimas ir atestacija yra atskirti ir pavesti skirtingoms komisijoms (ŠU, KU, VDU).

Kai kuriose mokyklose atestacijos ir konkursų komisijos sudaromos ne pagal padalinius, o pagal mokslo sritis (VPU, KU), kai kur priėmimo ir atestacijos komisijos atskiriamos pagal pareigas, kurioms skelbiamas konkursas – profesoriaus ir vyriausiojo mokslo pareigoms darbuotojus priima universitetinės (senato lygmens – VDU) arba atskiros dėstytojų ir mokslo darbuotojų komisijos (KTU, LSMU, VGTU).

Vertinant reikalavimus konkursų ir atestacijos komisijų nariams, pastebėti šie visoms aukštosioms mokykloms bendri reikalavimai: vidutiniškai minimalus komisijos narių skaičius– 5, maksimalus – 15 narių; 2/3 narių turi eiti profesoriaus

ar docento pareigas (arba atitikti šioms pareigoms keliamus kvalifikacinius reikalavimus) (LŽŪU universiteto AKK – tik einantys profesoriaus pareigas), bent 1 tarptautinis ekspertas rengiant konkursą profesoriaus pareigoms užimti, bent vienas studentų atstovas, 1/3 kitų institucijų atstovai. Atkreiptinas dėmesys į pastaruosius: vienos aukštosios mokyklos nekelia jokių reikalavimų kitų institucijų atstovams, taigi jais gali būti bet kas (VU, VGTU, VDU, LMTA,VPU). Kitos aukštosios mokyklos nurodo, kad šie atstovai turi turėti mokslo laipsnį (KU), arba atstovauti kitas aukštąsias mokyklas (LKKA, LSMU), valstybines ar privačiąsias institucijas (VDA), arba būti pakviesti rektoriaus (LŽŪU, KTU) ar senato (ŠU, MRU). Didelė priėmimo ir atestacijos tvarkų įvairovė ir komisijų skaičius (ypač kai jos sudaromos *ad hoc* konkrečioms pareigoms užimti), apsunkina galimos statistikos lyčių požiūriu šiose komisijose pateikimą ir stebėseną, tačiau įvedus lyčių pusiausvyros reikalavimą šios komisijose jų sudėtį aukštosioms mokykloms reikėtų kontroliuoti ir stebėti.

Nagrinėjant priėmimo ir atestacijos tvarkas pastebėta, kad skiriasi reglamentavimo griežtumas: vienose aukštosiose mokyklose komisijų narių paskyrimas ir kvalifikacija yra labai smulkiai apibrėžti (pvz., VU), o kai kur – beveik visai neapibrėžti (pvz., VDU). Taip pat skiriasi aukščiausių valdymo organų vaidmuo priėmimo procese: pvz., VU itin didelė reikšmė suteikta rektoriaus vaidmeniui: jo įsakymu sudaroma pastovi 5 m. kadencijos Priėmimo komisija ir kamieninių padalinių Tarybų pasiūlytos priėmimo–astestacijos komisijos. Kamieniniuose akademiniuose padaliniuose, neturinčiuose savo Priėmimo–atestacijos komisijos, Rektoriaus įsakymu konkursą ir atestaciją vykdyti pavedama giminingo fakulteto Priėmimo–atestacijos komisijai. Be to, rektorius gali laisvai savo nuožiūra keisti ir pildyti jos sudėtį: „Jei būtina, Rektorius turi teisę savo įsakymu keisti Priėmimo komisijos sudėtį, didinti komisijos narių skaičių, kooptuoti naujus narius ir atleisti iš komisijos narių. Komisijos narių sudėtis nustatoma prieš skelbiant konkursą laisvoms pareigoms eiti. Ne mažiau kaip 1/3 priėmimo komisijos narių sudaro asmenys, universitete neinantys pagrindinių pareigų. Rengiant konkursą vyriausiojo mokslo darbuotojo ar profesoriaus pareigoms, Priėmimo komisijoje turi būti vienas tarptautinis ekspertas. Tarptautinis ekspertas į Priėmimo komisijos sudėtį gali būti kooptuotas iš kamieninio akademinio padalinio Priėmimo–atestacijos komisijos“ (VU pedagoginio ir mokslo personalo atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo laikinųjų nuostatų, patvirtintų VU Senato komisijos 2010 m. vasario 23 d. posėdžio nutarimu Nr.–SK–2010–5–34, 6.3 punktas).

Atkreiptinas dėmesys į Klaipėdos universiteto atvejį, kurio „Dėstytojų, mokslo darbuotojų ir tyrėjų atestavimo ir konkurso pareigoms eiti tvarkos aprašas“, patvirtintas KU Senato 2011 m. balandžio 1 d. nutarimu Nr. 11-40, numato atskirų komisijų priėmimui ir atestacijai sudarymą: pagal mokslo sritis sudaromos 4 konkursų ir 7 atestacijos komisijos. Tvarkos apraše, be kitoms aukštosioms mokykloms įprastų reikalavimų komisijų nariams, nurodoma, kad „tas pats asmuo gali būti Atestacijos komisijos ir Konkurso komisijos narys“ (36.5 p.) ir kad „Konkurso komisijos nariai pagal pareigas yra **atitinkamų fakultetų dekanai,**

**mokslo institutų direktoriai ir atitinkamos atestacijos komisijos pirmininkas**" (36.6 p.); „Konkurso komisijų pirmininkai iš komisijos narių skiriami Rektorius įsakymu". Be to, „Senatas rektoriaus siūlymu sudaro devynių narių Universiteto kvalifikacinę komisiją, kuri teikia Senatui išvadas ir siūlymus apie atestacijos ir konkurso komisijų darbą, nagrinėja apeliacijas ir priima atitinkamus sprendimus; **leidžia pretendentams dalyvauti konkurse į katedrų vedėjų, mokslo institutų direktorių ir fakultetų dekanų pareigas**. Universiteto kvalifikacinės komisijos pirmininkas – Rektorius" (18 p.). Matome, kad ši priėmimo ir atestacijos tvarka kuria ydingą sistemą, kurioje priėmimo ir atestacijos procesų atskyrimas dėl teisės vienam asmeniui būti abiejų tipų komisijų nariu gali tapti niekinis, o visiška reikiamų kandidatų atrankos kontrolė yra sutelkta administracijos (vadovaujančių asmenų) rankose. Ypač neskaidrus atrodo universitetinės kvalifikacinės komisijos „leidimas" pretendentams dalyvauti konkursuose vadovaujančioms pareigoms užimti. Kadangi nenurodyti kriterijai, kuriais remiantis toks leidimas suteikiamas ar nesuteikiamas, iš esmės ši komisija laisva atsikratyti nepageidaujamų/"ne savų" kandidatų dar pirminiame priėmimo etape.

VDU dėstytojų ir mokslo darbuotojų priėmimo ir atestacijos tvarka (patvirtinta Vytauto Didžiojo universiteto Senato 2011 m. kovo 9 d. nutarimu Nr. 3-12) iš kitų Lietuvos aukštųjų mokyklų analogiškų tvarkų išsiskiria ne tik reikalavimų neapibrėžtumu, bet ir itin dideliu senatui tenkančiu vaidmeniu. VDU senatas sudaro ir tvirtina universitetinę Priėmimo komisiją, kuri atlieka pirminį kandidatų vertinimą ir sudaro jų prioritetinę eilę. Be to, „konkursą profesoriaus, docento, vyriausiojo mokslo darbuotojo, ir vyresniojo mokslo darbuotojo pareigoms eiti organizuoja ir darbuotojus iš kandidatų slaptu balsavimu renka Senatas" (18 punktas). Galima teigti, kad tokia priėmimo tvarka, kai nėra apibrėžtų reikalavimų komisijų nariams ir daug galios suteikiama aukščiausiesiems valdžios organams, palieka daug laisvės subjektyvumui bei savivalei, mažina skaidrumo ir lygybės principų įgyvendinimą.

Įvertinus Lietuvos aukštųjų mokyklų priėmimo tvarkas, galima siūlyti įvesti korekcijas į valstybės ir aukštųjų mokyklų vidinius dokumentus, reglamentuojančius šią sritį. Vertėtų įteisinti nuostatą, kad be kitų reikalavimų priėmimo ir atestacijos komisijų nariams, jas sudarant būtina laikytis lyčių pusiausvyros. Šį reikalavimą gali būti sudėtinga įgyvendinti dėl kai kurių organizacinių nuostatų, pvz., kai pirminį ir pagrindinį kandidatų svarstymą atlieka katedra, kurios sudėtis lyčių požiūriu sunkiai koreguojama. Šiuo tikslu gali pagelbėti sprendimas formuoti katedrų priėmimo komisijas, kuriose paisoma lyčių pusiausvyros. Be to, turint galvoje, kad aukščiausias mokslo personalo pareigas dažniau užima vyrai, nei moterys, vertėtų svarstyti rekomendaciją mažinti universitetinių ir kamieninių padalinių komisijų narių kvalifikacijos reikalavimus iki docento pareigų, taip sudarant sąlygas padidinti moterų skaičių šiose komisijose. Be to, politinio AMI kišimosi į priėmimo procesą galbūt padėtų išvengti kandidatų užimti dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas ekspertinio vertinimo atskyrimas nuo sprendimo priėmimo galios, t.y. ekspertinį vertinimą ir išvadas teiktų kvalifikuoti ekspertai, o atsakingos komisijos priimtų sprendimus remdamosis ekspertų išvadomis.

Apibendrinant Lietuvos AMI priėmimo tvarkų aprašų analizę lyčių lygybės požiūriu, siūlytina skaidrinti komisijų sudarymo ir kandidatų vertinimo principus, griežtinti priėmimo komisijų narių atsakomybę. Nors šios tvarkos formaliai yra neutralios lyties atžvilgiu, kaip jau minėjome, neskaidrūs ir subjektyvų vertinimą įteisinančios tvarkos yra nepalankios ir netinkamos lyčių lygybės požiūriu, todėl šiame kontekste turi būti koreguojami jų kriterijai.

## 4.2. TARPTAUTINIŲ DARBO ORGANIZACIJOS STANDARTŲ NEPAISYMAS

Prielaidas diskriminacijai padeda suponuoti AMI nepaisomi TDO standartai, nustatantys normas, draudžiančias diskriminaciją visose darbinės veiklos srityse, pvz., neatitinkančios darbo vietos standartų sąlygos, viršvalandžių neapskaičiavimas, streso sukėlimas verčiant darbuotojus dirbti namie (viešai aukštojoje mokykloje deklaruojama, kad dėstytojų darbo vieta – namai, tuo tarpu darbo erdvės trūkumas aukštojoje mokykloje kartais tampa žmonių orumo žeminimu). Tai rodo, jog ir normatyviniame lygmenyje AMI nėra viskas gerai, čia tenka konstatuoti, jog pramonėje darbo vietų standartai yra kontroliuojami, o AMI – net neartikuliuojami, todėl dar lengviau pažeidžiami, nes tai nesukelia jokių pasekmių organizacijai, kartais nepaisančiai net higienos normų.

## 4.3. SUBJEKTYVIOS GALIOS APRAIŠKOS LIETUVOS AMI KASDIENINĖJE PRAKTIKOJE

Neseniai pasirodęs vieno dėstytojo straipsnis[73] atskleidžia simptomiškas Lietuvos aukštųjų mokyklų valdymo problemas – įasmenintą administracinę galią ir su tuo susijusį beatodairišką manipuliavimą konkursais, paskyrimais, priedais ir kitomis malonėmis. Pasak autoriaus, nusistovėjusi sistema labai dviprasmiškai yra susijusi ir su svarbiausios aukštosios mokyklos misijos vykdymu – dėstymo kokybe. Jei ji ir motyvuoja dėstytoją – tai ne tiek kokybiškai inovatyviai dėstyti bei siekti mokslinių gelmių, kiek būti apsukriam.

Straipsnyje rašoma: „valdingas asmuo universitete gali pridaryti daug skriaudos bendradarbiams pats ne kažin kiek ir ne kažin kuo rizikuodamas. Etinius skrupulus pamynęs administratorius gali sukurti tokią manipuliavimo kitų vardais ir tarnybine padėtimi sistemą, kuri kol kas nėra kieno nors kontroliuojama“. Egzistuojanti darbuotojų darbo krūvio formavimo tvarka lemia, kad darbuotojų darbo krūvis, jo „patogumas“ (auditorinių ir neauditorinių valandų santykis) priklauso tik nuo tiesioginio vadovo simpatijų ir darbuotojo „lojalumo“ (t.y. pataikavimo ir

[73] Lakis J. „Dėstytojas administracinės savivalės pinklėse: žvilgsnis iš universiteto“. 2011-10-03 //http://www.delfi.lt/news/ringas/lit/jlakis-destytojas-administracines-savivales-pinklese-zvilgsnis-is-universiteto.d?id=50096896

konformizmo). Kitas pavyzdys – pareiginės algos koeficiento nustatymas: „atlygis už kiekvienas pedagogo pareigybes – lektoriaus, docento, profesoriaus – yra numatytas pagal tam tikrą mastelį – nuo/iki. Kadangi žirklės pakankamai plačios, tai „lojalus“ (yra tokia „labai tiksli“ kategorija nustatant darbuotojo vertę) lektorius gali užsidirbti tiek pat, kiek profesorius, kurio lojalumu administracija suabejojo. [...] Priimamas į darbą tam tikroms pareigoms dėstytojas rašo rektoriaus vardu prašymą. Sprendėjas nustato atlygio koeficientą, darbo sutarties trukmę. Priedų ir priemokų nustatymo procedūra – kaip Dievo malonė: niekados nežinai, už ką ir kieno buvai pamalonintas ar atvirkščiai – pažemintas.“

Be to, užsimenama ir apie aukščiausių universiteto vadovų nesidomėjimą smulkesnių padalinių darbu bei problemomis: „Kodėl aukštesnio rango vadovai nesidomi katedros darbu: kaip jis organizuojamas, kokia joje atmosfera, jos funkcionalumas? Matyt, aukštesniame vadybos lygmenyje laikomasi nuostatos: tegu jie tvarkosi kaip nori, kad tik nebūtų kokių skandalų. O juk yra dėstymo metodikos, mokslinio darbo organizavimo, bendravimo problemų, kurių visuma formuoja universiteto akademinę kultūrą. Visa tai palikta katedros vedėjo valiai, kuris tvarkosi pagal savo gebėjimus ir asmeninę kultūrą“ (ten pat).

Akivaizdu, kad organizacinių procesų efektyvumui ir strateginių tikslų įgyvendinimui būtina institucionalizuoti, reglamentuoti tas veiklos sritis, kurios šiuo metu paliktos subjektų valiai. Tai ypač aktualu lyčių lygybės aspekto integravimui, kuris labai jautrus asmeninėms nuostatoms bei simpatijoms. Todėl būtina **įteisinti procedūrų šioje srityje įvedimą ir išsamų reglamentavimą dokumentuose** (lyčių lygybės įgyvendinimo plane, instrukcijose personalui, atsakingam už įdarbinimą, karjerą, krūvio, atlyginimo dydžio formavimą, kvalifikacijos kėlimą ir t.t.).

## 4.4. „NEIGIAMAS“ MOTERŲ DOKTORANČIŲ POVEIKIS STATISTIKAI

Dar vienas atvejis, rodantis netiesiogines diskriminacijos lyties pagrindu prielaidas, yra susijęs su moterų „nepageidaujamu“ poveikiu statistikai, t.y. situacijomis, kai moterys sudaro/padidina negatyvios statistikos procentą. Pvz., didėjantis disertacijų neapsigynusiųjų doktorantų skaičius aukštojoje mokykloje, kai šie išeina vaiko priežiūros atostogų. Pratęsiant tokias atostogas, svarstant prašymus pratęsti, doktorantės yra „linksniuojamos“ kaip institucijos rodiklius gadinančios darbuotojos. Ir anksčiau, ir šiandien (2011 m. rudenį) tokia statistika yra rengiama ir toliau tokiu būdu artikuliuojama. Taigi institucijai nepalanku priimti į doktorantūrą moterį, o moteris patiria spaudimą, kai privalo per skirtą visiems laiką apsiginti, ir kartu gimdyti/auginti vaikelį. Būtina ieškoti būdų, kaip pakeisti esamą padėtį.

## 4.5. MOKSLININKIŲ MOTERŲ IZOLIAVIMAS NUO MOKSLINĖS IR ORGANIZACINĖS VEIKLOS VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ METU

Kitas nematomų lytiškumo schemų aukštųjų mokyklų veikloje pavyzdys susijęs su „techninėmis sąlygomis“. Viena šio projekto eksperčių, universiteto dėstytoja, išėjusi vaiko priežiūros atostogų, pastebėjo, kad ėmė nebegauti elektroninių laiškų iš katedros įvairiais darbo klausimais. Pasiaiškinusi šį klausimą sužinojo, kad katedros administratorė ją „išmetė“ iš katedros darbuotojų el. pašto sąrašo, pagal kurį nuolat siunčiami įvairūs informaciniai universiteto ir katedros pranešimai. Dėstytojos prašymu ir pageidavimu, jos el.paštu vėl imti siųsti darbiniai laiškai. Be to, po kurio laiko ta pati dėstytoja dalyvaudama konferencijoje savo universitete, pastebėjo, kad savo vartotojo vardu negali prisijungti prie internetinės universiteto sistemos, naudotis internetu savo nešiojamajame kompiuteryje. Pasiaiškinus informacinių sistemų skyriuje, paaiškėjo, kad dėstytojai išėjus vaiko priežiūros atostogų, jos vartotojo paskyra universiteto informacinėje sistemoje užblokuojama, ir jos „atblokavimui“ nesibaigus vaiko priežiūros atostogoms reikia „nueiti“ sudėtingus biurokratinius kelius.

Tas pats vyko su tiriamojo universiteto ilgalaikio mokslo temų plano su atitinkamų mokslininkų grupių sąrašais formavimo procesuose: vaiko priežiūros atostogose esanti dėstytoja negalėjo registruotis internetu į pasirinktą mokslo programą, nes jos vartotojo paskyra buvo blokuojama, negalėjo dalyvauti projektų rengime ir teikime (nes reikia, kad oficialiai būtum darbuotojas, kad būtum mokslininkų grupės, pateikiančios paraišką projektui, sąraše). Nukenčia ne tik „išmestasis“ iš sąrašo, bet visa grupė (katedra ar kita mokslo struktūra), prarasdama galimą mokslininko indėlį ir bendradarbiavimo galimybes. Taip pat stabdomas tokios grupės vadovas, prarasdamas net „idealistinės“ (pinigais nemotyvuotos „dalyvavimo mokslinėje veikloje“) motyvacijos svertus bei moralinę teisę įtraukti žmogų į veiklą, deleguoti funkcijas, skirstyti užduotis.

Šie pastarieji pavyzdžiai rodo, jog vadybiniai procesai nesusiejami su strateginiais tikslais, kad aukštoji mokykla, užuot skatinusi ir palaikiusi savo darbuotojų savanorišką iniciatyvą ką nors „veikti“ mokslinės karjeros labui (vykdyti „neapmokamą veiklą“ atostogų metu – planuoti savo tolesnę mokslinę veiklą, rengti straipsnius, dalyvauti konferencijose, gauti informaciją apie padėtį universitete ir katedroje, naudotis universiteto bibliotekos duomenų bazėmis), stabdo ir užkerta tam kelią. Žinoma, dėstytojai gali nepageidauti ar neturėti galimybių vykdyti jokios profesinės veiklos vaiko priežiūros atostogų metu, tačiau iš pradžių, prieš eliminuodamas tokius darbuotojus iš savo informacinės sistemos, aukštoji mokykla (katedra ir personalo ar informacinių sistemų skyrius) turėtų pasiteirauti darbuotojo, sudaryti jam galimybę rinktis, parodyti, kad vertina ir skatina jo profesinės kvalifikacijos lygio palaikymą, tačiau gerbia ir jo asmeninį pasirinkimą.

Taigi tokios sutinkamos AMI kasdienės darbo situacijos demonstruoja, jog

valdymo galios turi būti perkeliamos korporatyvinėms taisyklėms/rodikliams, kurie savo ruožtu pareikalauja apibrėžtų struktūrinių funkcinių pokyčių bei jų nuolatinio stebėjimo ir atitinkamų korekcijų.

## 4.6. REKOMENDUOJAMOS PRIEMONĖS LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS ĮGYVENDINIMUI VALSTYBINIO REGULIAVIMO SRITYJE

1. Tobulinti teisinį reguliavimą, sistemingai integruoti lyčių lygybės politiką į aukštąjį mokslą ir jo vertinimą reglamentuojančius teisės aktus.
2. Įsteigti komitetą lygių galimybių aukštajame moksle klausimais, veikiantį savarankiškai ar prie ŠMM, LMT ar pan.
3. Rengti nacionalines ataskaitas, stebėseną ir aukštųjų mokyklų reitingavimą pagal pažangą lyčių lygybės srityje.
4. Taikyti pažangos lyčių lygių galimybių srityje rodiklį skirstant finansinius išteklius aukštosioms mokykloms.
5. Įvesti lyčių lygybės rodiklius kaip lėšų skyrimo kriterijų visiems valstybės valdomiems mokslinių tyrimų fondams (nacionalinės mokslą finansuojančios institucijos turi aiškiai demonstruoti, kad lyčių lygybės aspektas yra svarbus sprendžiant dėl mokslinės veiklos finansavimo).
6. Mokslą finansuojančios organizacijos turi:
   - Sukurti veiksmų planus, kaip pasiekti lyčių balansą, inicijuoti specifinius veiksmus moterims skatinti;
   - Atlikti tyrimus apie kliūtis pasiekti lyčių balansą, konsultuotis su nevyriausybinėmis organizacijomis, palaikyti ryšius tarp savęs per tinklus;
   - Ministerijos turi skirti specialius grantus aukštosioms mokykloms pagerinti moterims mokslinio darbo aplinką;
   - Padidinti finansavimą moterų mokslininkių paraiškoms;
   - Padrąsinti moteris teikti projektus;
   - Rengti joms specialius mokymus ir konsultuoti kaip rašyti projektus;
   - Padėti subalansuoti asmeninį gyvenimą su moksliniais tyrimais. Teikiant mobilumo grantus atsižvelgti į šeimos įsipareigojimus;
   - Biologinį amžių pakeisti karjeros amžiumi, t.y. skaičiuoti karjeros laiką nuo doktorato apgynimo;
   - Neįskaityti motinystės ir vaiko priežiūros atostogų į karjeros trukmę;
   - Tirti ir stebėti paraiškų pateikimo elgesį;
   - Pagerinti lyčių balansą tarp vertintojų ir finansuotojų: visose finansuojančiose organizacijose turi dirbti nemažiau kaip 40 proc. bet kurios lyties atstovų, tarp vertintojų (ekspertų) turi būti nemažiau kaip 40 proc. bet kurios lyties atstovų;
   - Sudaryti moterų mokslininkių duomenų bazes, kad iš jų būtų galima pasiūlyti į anksčiau minėtas pozicijas, jei jų trūksta;

- Stebėti lyčių duomenis ir publikuoti rezultatus;
- Rinkti ir publikuoti duomenis apie pareiškėjus grantams visose projektų fazėse visais pjūviais (pagal mokslo kryptis, šakas ir pan.);
- Matuoti lyčių sudėties įtaką tyrimams;
- Pagerinti finansavimo skaidrumą;
- Vertinimo kriterijai turi būti skaidrūs ir vieši;
- Keisti vertintojų parinkimą (kaip aprašyta aukščiau);
- Kviesti daugiau tarptautinių vertintojų;
- Neleisti konfliktų ir neetiško elgesio;
- Pareiškėjams pateikti raštiškus vertinimus;
- Įteisinti rimtas apskundimo procedūras.

# V. LIETUVOS AMI VEIKLOS VERTINIMO KRITERIJAI IR JŲ TINKAMUMAS LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ MOKSLE POŽIŪRIU

## 5.1. LIETUVOS AMI VERTINIMO PRINCIPAI IR PRAKTIKA

Bet koks mokslo vertinimas siekia pagerinti mokslinių tyrimų veiklą ir kokybę, tam tikslui pasirenkant atitinkamas priemones. Pvz., Jungtinėje Karalystėje vertinimo sistema tiesiogiai orientuota į išteklių paskirstymą, Nyderlandų – į kokybės gerinimą, Prancūzijos sistema derina abu tikslus.

EK parengtame dokumente *Universitetinių mokslinių tyrimų vertinimas* (2010) teigiama, kad universitetinių mokslinių tyrimų vertinimas yra sudėtingas procesas. Jis taikomas siekiant pagerinti mokslinę veiklą ir kokybę, paskirstyti išteklius, užtikrinti mokslinių tikslų diferenciaciją ar skatinti inovacijas ir bendruomenės įsitraukimą. Nėra vieningos rodiklių sistemos, kuri gali tenkinti visus šiuos reikalavimus. Kiekvienas **tikslas reikalauja skirtingų duomenų ir priemonių.** Kai kurie reikalavimai iš aukštųjų mokyklų reikalauja itin detalios ir įvairiapusės informacijos, kiti – tik kelių, santykinai paprastų rodiklių. Visi rodikliai turi privalumų ir trūkumų, o visos vertinimo praktikos turi savų apribojimų. Rodikliai, skirti tenkinti konkretų tikslą ar nukreipti į vieną tikslinę grupę gali netikti kitiems tikslams ar tikslinėms grupėms. Įvairios institucinės misijos ir politinės aplinkos bei tikslai reikalauja skirtingų vertinimo **procesų** ir rodiklių. Žmonių ir organizacijų, kuriems reikalinga informacija apie aukštųjų mokyklų mokslinius tyrimus, skaičius taip pat auga. Optimalus mokslinių tyrimų vertinimo metodas **derina** kokybinius ir kiekybinius reikalavimus, pvz., rodikliais paremtus duomenis su **ekspertiniu arba galutinio vartotojo vertinimu.** Šis požiūris turi kelis privalumus:

- Rodikliai suteikia ekspertams kondensuotą, sistemišką, patikrintą ir „objektyvią“ informaciją apie žinių branduolio mokslinę veiklą;
- Rodiklių pagrindu gauti rezultatai ne visada yra savaime aiškūs, jie turi būti įvertinti ir paaiškinti disciplinos, nacionalinių aplinkybių, aukštosios mokyklos kontekste. Tai gali atlikti tik ekspertai.
- Rodikliai padeda pasiekti objektyvaus sprendimo palaikydami ar prieštaraudami ekspertų prielaidoms, taip padarydami vertinimo procesą skaidresnį.
- Rodikliai gali suteikti papildomos, objektyvios informacijos apie mokslinę veiklą žvelgiant iš globalios perspektyvos.

Šiame dokumente pateikiama ir rodiklių matrica, kuri parodo, kokių vertinimo

rodiklių kokiais atvejais ir tikslais reikia imtis (skirtingų skiriant lėšas, gerinant tyrimų kokybę, didinant visuomeninę reikšmę, skatinant tarpdisciplinišku mą ir t.t.).[74]

Taigi papildant egzistuojantį aukštojo mokslo vertinimo modelį lyčių lygybės rodikliais, būtina aiškiai apibrėžti, ką tie rodikliai turi atskleisti ir kokį tikslą padėti pasiekti. Kaip pastebi tyrinėtojai, „[...] lyčių lygybės programų aukštajame moksle vertinimas egzistuoja prieštaringame kokybės užtikrinimo ir interesų bei konfliktų dėl išteklių paskirstymo kontekste. Be to, vertinimas tampa vis aktualesne tema ne tik todėl, kad jis yra vienas iš kokybės užtikrinimo lyčių lygybės programose instrumentų. Vertinimas yra arba gali tapti aukštosios mokyklos politinių procesų ir politinių sprendimų įrankiu. Tai būdinga bet kokiems vertinimams, bet ypač susijusiems su lyčių lygybe.“[75]

Lygių galimybių užtikrinimo strategija gali būti glaudžiai susieta ir integruota į šiuo metu Lietuvoje galiojančią vertinimo sistemą, atitinkamai koreguojant tiesiogiai aukštųjų mokyklų vertinimą reglamentuojančius dokumentus, pirmiausia *Aukštosios mokyklos veiklos savianalizės suvestinės rengimo ir vertinimo metodiką*, *Aukštųjų mokyklų išorinio vertinimo tvarkos aprašą*, *Aukštosios mokyklos realiųjų išteklių vertinimo metodiką.*

Aukštųjų mokyklų vertinimas remiasi įvairių šaltinių (kelių pakopų vertinimo) informacija: „aukštosios mokyklos realiųjų išteklių vertinimo rezultatais, tikslinio vertinimo rezultatais, savianalizės suvestine, kitais aukštosios mokyklos dokumentais, vizito į aukštąją mokyklą metu gautais duomenimis, ankstesnio vertinimo išvadomis bei rekomendacijomis ir duomenimis apie rekomendacijų įgyvendinimo eigą ir rezultatus, taip pat kita informacija apie aukštosios mokyklos veiklą“ (2010 m. Studijų kokybės vertinimo centro parengta *Aukštosios mokyklos veiklos savianalizės suvestinės rengimo ir vertinimo metodika*). Būtina siekti, kad lyčių lygybės politikos įgyvendinimas atsispindėtų ir būtų vertinamas visose vertinimo ir aukštosios mokyklos atskaitomybės formose: vertinant realiuosius išteklius, atliekant tikslinį vertinimą, rengiant savianalizės ataskaitą ir t.t.

Be to, lyčių lygybės strategijos įgyvendinimo stebėsena gali padėti dar sėkmingiau realizuoti pagrindinius metodikos 5 punkte išdėstytus vertinimo sistemos principus: autonomiją ir atskaitomybę (autonomijos ir socialinės atsakomybės dermė), kontekstualumą, visuminį požiūrį, suinteresuotų šalių dalyvavimą, tęstinumą. Mat **lyčių lygybės politikos įgyvendinimas aukštosios mokyklos** veikloje didina jos **socialinę atsakomybę,** užtikrina geresnį visuomeninių lūkesčių ir poreikių tenkinimą, turi derėti su aukštosios mokyklos misija ir strategija, veiklos sąlygomis, be to, numato tiesioginį suinteresuotųjų šalių dalyvavimą ir yra tęstinio pobūdžio.

Lyčių lygybės politika turi būti integruota į visas aukštosios mokyklos veiklos vertinamąsias sritis (metodikos 6 punktas): strateginį valdymą, studijas ir mokymąsi

[74] *Assessing Europe's University-Based Research*, European Commision, Directorate-General for Research, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/assessing-europe-university-based-research_en.pdf, 2010.

[75] Löther A., Maurer E. "Evaluation of Gender Equality Policies" // *Gender equality programmes in higher education: international perspectives* /Sabine Grenz ... [et al.], VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008, p.53.

visą gyvenimą, mokslo ir (arba) meno veiklą, poveikį regionų ir visos šalies raidai.

Lyčių lygybės politika labiausiai sietųsi su šiomis aukštosios mokyklos valdymo veiksmingumą įrodančiomis sritimis: žmonių išteklių valdymas (8.2.4 punktas) ir akademinės etikos nuostatomis ir jų užtikrinimo procedūromis (8.2.8 punktas). Rekomenduotina 8.2.4 punkte vardijamas žmonių išteklių valdymo sritis papildyti „lyčių lygių galimybių užtikrinimas".

Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas turėtų būti įtrauktas į šias aukštosios mokyklos savianalizės sritis: 1) strateginio plano atitiktis šalies mokslo ir studijų politikos strateginiams dokumentams, EAME ir Europos mokslinių tyrimų erdvės nuostatoms, strateginio veiklos plano komponentų, ypač išteklių, pagrįstumas ir dermė, strateginio plano įgyvendinimo kiekybinių bei kokybinių rodiklių pagrįstumas ir išsamumas; 2) valdymo veiksmingumo kriterijus: vidinio studijų kokybės užtikrinimo sistemos (įskaitant kokybės užtikrinimo politiką, studijų programų kokybės ir studentų rezultatų gerinimą, dėstytojų kompetencijos tobulinimą, paramos studentams užtikrinimą, duomenų kaupimo ir viešo informavimo organizavimą) veiksmingumą, procesų valdymą – sprendimų priėmimo veiksmingumą, atsakomybės pasiskirstymą ir atskaitomybę, išteklių paskirstymą, suinteresuotų šalių (partnerių) įtraukimą; orientavimąsi į strateginius tikslus ir rezultatus; žmonių išteklių valdymą (poreikių analizė, atitiktis strateginio plano įgyvendinimui, ugdymas ir kvalifikacijos tobulinimas, darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimą); pokyčių valdymą (procesų optimizavimą) – procesų kokybės analizė, tobulinimo prielaidos, rizikų analizė.

Būtina užtikrinti, kad aukštųjų mokyklų veiklą ir vertinimą reglamentuojančiuose teisės aktuose būtų detaliai nurodyta, kokiais rodikliais remiantis vertinamos lyčių lygybės užtikrinimo priemonės. Negalima palikti abstrakčiai nurodyto vertinimo, koks šiuo metu yra teisės aktuose kalbant apie akademinės etikos tikrinimą: pvz., Aukštųjų mokyklų išorinio vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto 2010 m. rugsėjo 22 d., 5 p. rašoma, kad vienas iš aukštosios mokyklos išorinio vertinimo kriterijų yra akademinės etikos ir procedūrų reikalavimų vykdymas, o 6.2.8 punkte dėstoma, kad aukštosios mokyklos statute (įstatuose, nuostatuose) nurodytos veiklos atitiktis teisės aktų nustatytiems reikalavimams, EAME nuostatoms vertinama pagal „akademinės etikos lygį". Tačiau niekur detaliau neaiškinama, kokiais kriterijais remiantis yra nustatomas etikos ir procedūrų reikalavimų vykdymas bei akademinės etikos lygis. Būtina detaliau reglamentuoti tiek akademinės etikos, tiek lyčių lygybės užtikrinimo priemonių vertinimo kriterijus, kad jie netaptų abstrakčia „juodąja dėme", palikta subjektyviai aukštųjų mokyklų atstovų ir vertintojų nuožiūrai.

Lyčių lygybės rodikliai turėtų būti įtraukti ir į Aukštosios mokyklos realiųjų išteklių vertinimo metodiką, patvirtintą 2011 m. liepos 1 d. Šios metodikos 1.3. punktas nurodo, kad *realiųjų išteklių atitiktis minimaliems studijų sąlygų ir organizavimo kokybės reikalavimams*, be kita ko, įvertinama pagal:

> „pedagoginio ir administracinio personalo sudėtį, struktūrą ir kvalifikaciją. 10 punkte išsamiau nurodomi rodikliai, pagal kuriuos nustatoma pedagoginio ir administracinio personalo sudėtis, struktūra ir kvalifikacija:

10.1. studijų srities visų studijų formų studentų skaičių, tenkantį vienam tos studijų srities dėstytojui;
10.2. studijų srities visų studijų formų studentų skaičių, tenkantį vienam tos studijų srities darbuotojui, teikiančiam pagalbą studijose ir moksliniuose tyrimuose;
10.3. doktorantų skaičiaus ir tos srities visų studijų formų pirmos bei antros pakopos bei vientisųjų studijų studentų skaičiaus santykį;
10.4. dėstytojų, turinčių mokslo laipsnį, užimtų etatų ir bendro dėstytojų užimtų etatų santykį;
10.5. dėstytojų, dirbančių nepagrindinėse pareigose, t.y. laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku einamose pareigose ar atliekant darbą kitoje darbovietėje, užimtų etatų ir bendro dėstytojų užimtų etatų santykį."

Kaip matyti iš išvardintų rodiklių, jie yra neišsamūs ir mažai pasakantys apie žmogiškųjų išteklių sudėtį ir struktūrą – susitelkiama į įvairioms personalo grupėms tenkančių studentų grupių kiekį. Manytume, kad šiuos personalo rodiklius reikėtų papildyti lyčių lygybės rodikliais: vyrų ir moterų proporcija įvairiose personalo grupėse, įvairiuose valdymo lygmenyse, mokslo laipsnių bei užimamų pareigų koreliacija su lyties kategorija ir pan. Šioje ataskaitoje konstatuojamas objektyviai pribrendęs naujų vadybos metodų taikymo poreikis, ir pagrindžiamas jo tenkinimo būtinumas siekiant efektyviau įgyvendinti LLP. Ypač tai pasakytina apie socialinio etinio audito metodą. Atlikus pilotinį socialinio etinio audito tyrimą, buvo patvirtinta hipotezė, jog socialinis–etinis lyčių lygių galimybių auditas gali teikti subtilesnius ir adekvatesnius rodiklius LLP įgyvendinimui. Tačiau tai nėra kiekybiniai rodikliai; jie gaunami konkrečioje institucijoje vykdant tokį auditą, atliekant tyrimą pagal integralumo vadybos modelį, naudojant adaptuotus ir kontekstualizuotus klausimus (žr. 3.3. skyrių).

## 5.2. KOKYBĖS UŽTIKRINIMO SISTEMA LIETUVOS AUKŠTOJO MOKSLO SRITYJE

Lietuvos aukštojo mokslo vertinimas didžiąja dalimi orientuotas į kokybės gerinimą. Mokslo ir studijų įstatymo (2009–04–30) 41 straipsnio 1 p. teigia: „Kiekviena aukštoji mokykla privalo turėti vidinę studijų kokybės užtikrinimo sistemą, grindžiamą EAME studijų kokybės užtikrinimo nuostatomis ir pačios aukštosios mokyklos patvirtinta veiklos kokybės gerinimo strategija, numatyti veikimo būdus ir priemones, padedančius užtikrinti jos teikiamo aukštojo išsilavinimo kokybę". Įstatymo 17 straipsnio 1 p. rašoma, jog SKVC, atliekančio aukštųjų mokyklų vertinimą, pagrindinis uždavinys yra „skatinti aukštųjų mokyklų veiklos kokybę per išorinį vertinimą bei institucijų ir studijų programų akreditavimą". Aukštosios mokyklos vertinimo metodikoje, patvirtintoje 2010 m. spalio 25 d., teigiama, kad aukštųjų mokyklų vertinimo tikslas – „sukurti prielaidas aukštosios mokyklos veiklai gerinti, skatinti jos kokybės kultūrą, teikti rekomendacijas dėl aukštosios mokyklos veiklos plėtros".

Lietuvos AM sistemos 2002–2006 metų plėtros plano projekte buvo nurodoma, kad studijų kokybės sistemos (SKS) kūrimas yra prioritetinė veiklos sritis. Aukštajam mokslui siūlyta taikyti tarptautinio standarto ISO 9001:2000 reikalavimus. Esminis šio standarto bruožas yra tas, kad jame įvardijama, kokie svarbiausi klausimai turi būti nagrinėjami (kokybės sistemos dokumentavimas, vertinimai, gerinimas ir kt.), tačiau nenurodoma, kaip standarto reikalavimus taikyti konkrečiai organizacijai. Todėl susidurta su problema – kaip standarto terminologiją, kuri labiau tinka pramonei, pritaikyti švietimui. Tikriausiai todėl šis standartas buvo vangiai diegiamas švietimo organizacijose.[76] Šios problemos sprendimą turėtų palengvinti šiuo metu į lietuvių kalbą verčiamo **ISO standarto IWA2:2007,** adaptuojančio ISO 9001:2000 reikalavimus švietimo sričiai, išleidimas. Nepaisant diegimo sunkumų, ISO 9001:2000 buvo įdiegtas kai kuriose aukštosiose mokyklose (pvz., KTU nuo 2000 m., VGTU nuo 2008 m.).

Kokybės vadybos kontekste kai kurie autoriai siūlė taikant ISO 9001:2000 standarto reikalavimus naudotis kriterijų sistema, tarp kurių buvo minimas ir lyčių lygybės aspektas: „personalo kokybė (kvalifikacija), kurią sudaro priimtinas socialinis ir finansinis statusas; siekis panaikinti bet kokią nelygybę lyčių klausimu; personalo valdymas pagal nuopelnus; kvalifikacijos kėlimo kursų organizavimas siekiant produktyvesnės personalo adaptacijos besikeičiančioje aplinkoje; skatinimas dirbti komanda".[77] Kai kurios aukštosios mokyklos, diegdamos kokybės vadybos sistemą, reflektavo lyčių lygybės aspektą vertindami žmogiškųjų išteklių kokybę. Pvz., VGTU 2008 m. savianalizėje[78] yra skiltis „VGTU moterų ir vyrų lygių galimybių politikos vykdymas", kurioje apžvelgiama darbuotojų ir studentų statistika lyčių požiūriu. Taigi lyčių lygybės politikos įgyvendinimas yra viena iš žmogiškųjų išteklių kokybės gerinimo priemonių, leidžiančių siekti bendrųjų aukštųjų mokyklų tikslų.

Aukštosios mokyklos pamažu integruoja bendrąsias nacionalinių teisės aktų nuostatas lyčių lygybės klausimais: „2009 m. pradžioje devynių (KMU, KTU, KU, LKKA, LVA, LŽŪU, VDU, VPU, VU) iš 15 Lietuvos universitetų Statutuose nurodoma, kad „Statutas garantuoja ... lygią teisę dalyvauti konkursuose dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms eiti, taip pat priėmimo į studijas konkursuose, neatsižvelgiant į lytį, ..." ar kad „Universitetas, skleisdamas sukauptas žinias bei patirtį, ... sudaro palankias sąlygas nuolat tobulėti visuomenės nariams nepaisant jų lyties, ...".[79] **Apibendrinant galima teigti, kad LLP užuomazgos tiek nacionaliniuose teisės aktuose, tiek universitetų vidaus dokumentuose, yra abstrakčios ir nesistemingos, o aukštosios mokyklos stokoja supratimo, kuo ši politika gali būti naudinga siekiant jų tikslų.**

[76] Kučinskienė R., Kučinskas V. „Studijų kokybės sistemos kūrimas ir valdymas" // *Acta paedagogica Vilnensia*, 2005, Nr. 14, p.188.

[77] Kriščiūnas K., Daugėlienė R., 2001, p. 101, cit. iš: Kučinskienė R., Kučinskas V., op.cit., p.191.

[78] https://info.vgtu.lt/intra/Ataskaita_lietuviska_080219154830.pdf.

[79] *Lyčių skirtumai švietime: studija apie taikomas priemones ir situaciją Europoje (Lietuva)*, Lietuvos situacijos studijos autorė Aurelija Novelskaitė, 2010 m. sausio mėnesio duomenys, Europos Komisija, 2010, p. 12.

Vienas iš pagrindinių argumentų, kuriuo remiantis pagrindžiama LLP įvedimo būtinybė, yra aukštojo mokslo kokybės užtikrinimas, todėl l**yčių lygybės aspekto integravimą būtina suvokti ir pristatyti bendresniame, studijų kokybės užtikrinimo kontekste, kuris yra apibrėžtas nacionaliniais teisės aktais (Mokslo ir studijų įstatyme, Formaliojo švietimo kokybės užtikrinimo sistemos koncepcijoje, aukštųjų mokyklų vertinimą reglamentuojančiuose dokumentuose).**

Kokybės vadybos sistemų diegimas, kaip ir kitų valstybės įvedamų reikalavimų tenkinimas, Lietuvos aukštajame moksle pasižymi dažnai pasitaikančia problema – *parodomuoju, formaliu pobūdžiu.* Štai nors aukštosios mokyklos deklaruoja turinčios kokybės užtikrinimo sistemas, studentų apklausos rodo, kad jiems tai nėra žinoma: 2008 m. Mokslo ir studijų analizės ir stebėsenos centras studentų požiūrio tyrimo metu analizavo vidinio studijų kokybės užtikrinimo sistemos diegimo būklę aukštosiose mokyklose. Apklausoje dalyvavo 13 iš 15 valstybinių universitetų atstovų, atsakingų už studijų kokybę. Visi respondentai pažymėjo, kad vidinis studijų kokybės užtikrinimas yra sudedamoji aukštosios mokyklos strategijos dalis, tačiau nė viename jų tyrimo metu nebuvo specialios kokybės užtikrinimo strategijos ar programos (kai kuriuose universitetuose tyrimo metu jos buvo rengiamos ar planuojamos rengti). Maždaug pusė aukštųjų mokyklų buvo apibrėžusios studijų kokybės kriterijus, tačiau tai padaryta skirtinguose dokumentuose, nesusistemintai, kitur – apibrėžti iš dalies, tyrimo metu atnaujinami arba tik kuriami.[80] Taip pažeidžiamas vienas iš pagrindinių visuotinės kokybės vadybos sistemų reikalavimų: visų organizacijos dalyvių informuotumas ir įsipareigojimas kokybės vadybos sistemai. Tai ypač svarbu studentų kaip aukštojo mokslo paslaugų vartotojų atveju, kurių pasitenkinimas organizacijos teikiamomis paslaugomis yra vienas svarbiausių kokybės vadybos sistemos tikslų. Tokiu būdu „įgyvendinamas“ vienas iš gan dviprasmiškų „EAME kokybės užtikrinimo nuostatų” pagrindinių principų: „aukštosios mokyklos turi gebėti parodyti kokybę tiek savo šalyje, tiek tarptautiniu lygiu“.[81] Čia iškyla rizika, kad užtenka tik „parodyti“, imituoti, o iš tikrųjų sistema gali neveikti.

Kokybės užtikrinimo sistema aukštojo mokslo srityje turi orientuotis į vartotojo (studento) ir kitų suinteresuotųjų šalių lūkesčių patenkinimą, remtis kokybės priemonių ir aukštosios mokyklos tikslų komunikavimu visiems organizacijos dalyviams, išsamiai dokumentuotomis procedūromis. Veikianti kokybės užtikrinimo sistema turi sukurti akademinės kokybės nuosavybės pojūtį (visų organizacijos narių įsipareigojimą laikytis kokybės reikalavimų), patalpinti studentą kokybės kultūros centre, remtis partneriškais, bendradarbiavimo santykiais, dalijimusi patirtimi ir komandiniu darbu, savirefleksija ir nuolatiniu sistemos tobulinimu.[82]

[80] „Studijų kokybė Lietuvoje: studentų požiūris“ // *Švietimo problemos analizė*, 2008, lapkritis, Nr. 8 (28). http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/pr_analize/SPA%288%29_Kas%20lemia%20studiju%20kokybe.pdf

[81] *Aukštojo mokslo kokybės užtikrinimo nuostatos*, Vilnius: Studijų kokybės vertinimo centras, 2006, p. 22.

[82] Lee Harvey „Quality culture, quality assurance and impact: Overview of discussions“ // *Embedding Quality culture in Higher education: a selection of papers from the 1st European forum for quality assurance*, European University Association, 2007, p. 81.

**Kokybės kultūra.** *Savianalizės rengimo metodikoje* (SKVC, 2010) taip pat akcentuojama, kad savianalizės ir išorinio vertinimo tikslas yra ne tik įvesti kokybės užtikrinimo politiką, bet ir skatinti kokybės kultūros kūrimą. Ji apibrėžiama taip: „Kokybės kultūra – tai nuolatinio tobulinimo ir teigiamų pokyčių kultūra, kurioje institucijos stiprybės ir silpnybės yra sąžiningai ir objektyviai atskleidžiamos taip, kad į jas būtų atsižvelgiama kuriant raidos strategiją, numatančią išorines galimybes ir grėsmes.“ Ši nuostata atitinka bendras Vakarų šalyse stebimas tendencijas, pabrėžiančias institucinių gebėjimų tobulinimo būtinybę ir perėjimą nuo kokybės užtikrinimo mechanizmų prie kokybės kultūros formavimo. Europos aukštosiose mokyklose diegiama kokybės kultūra, kuriai būdingas profesionalizmo, veiklos kokybės kriterijus, taigi objektyvus, teisingas, skaidrus – profesionalus – reikalų tvarkymas. Europos universitetų asociacija dar 2002–2006 metais vykdė *Kokybės kultūros projektą* (*Quality Culture Project*)[83], kuris skatino institucijas įsisąmoninti poreikį plėtoti vidaus kokybės kultūrą ir diegti vidinį kokybės valdymą, prisidėjo tiek prie sistemingo ir nuoseklaus kokybės kultūros aukštosiose mokyklose diegimo ir plėtros, tiek prie bendrųjų Bolonijos proceso tikslų realizavimo, didinant Europos AM skaidrumą ir patrauklumą.

Visi šie kokybės kultūros formavimo aspektai yra tiek etikos institucionalizacijos AM institucijose tikslai, tiek tyrimo objektas, tiek AM kokybės didinimo instrumentai, kurie turi betarpišką įtaką LLP įgyvendinimui. Etikos kodeksai su visa jų funkcionalumą palaikančia sistema, vertybių vadybos modeliais yra betarpiškai skirti visų AMI procesų funkcionavimo kokybės užtikrinimui (t.y. pasiekti padėtį, kai viskas vyksta taip, kaip „turi būti“, skaidriai, teisingai, profesionaliai), o visuotinės kokybės valdymo technikos šiandien jau neapsieina be šiame darbe aprašytų etikos įrankių, infrastruktūros elementų. Analizuojant LLP įgyvendinimo efektyvumo problemas, reikia pabrėžti, jog įvairios, skirtingų struktūrų inicijuojamos programos dažnai vykdomos nesiejant jų tarpusavyje ir taip prarandant galimybes jas efektyviau diegti bei užtikrinti jų gyvybingumą („dešinė nežino, ką daro kairė“). Todėl reikėtų analizuoti įvairių tiek LR, tiek ES strategijų tikslus ir jų operacionalizavimo procesus tam, kad būtų galima juos suderinti, koordinuoti ir taip, iš įvairių pusių juos palaikant, koncentruojant pajėgas (bent nedidinant kaštų „dviračių išradinėjimui“) paremti įvairių socialinių programų, tame tarpe lyčių lygių galimybių, įgyvendinimą. Šiuo darbu taip pat buvo stengiamasi įrodyti, jog pažangos siekiai bet kokioje socialinio gyvenimo srityje turi remtis socialinių mokslų pasiekimais ir jų teikiamais metodais bei modeliais. Tik tuomet jie įgyja daugiau šansų būti sėkmingais.

[83] *Quality Culture in European Universities: A Bottom-Up Approach. Report on the Three Rounds of the Quality Culture Project 2002 – 2006.* Brussels: EUA, 2006. http://www.eua.be/eua-work-and-policy-area/quality-assurance/projects/quality-culture-project.aspx

## 5.3. SIŪLYMAI MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJŲ VEIKLOS VERTINIMO MODELIO TOBULINIMUI LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ POŽIŪRIU

LR Vyriausybės 2010 m. gegužės 4 d. nutarimu Nr. 530 patvirtintoje Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programoje suformuluotas programos uždavinys, skirtas švietimo ir mokslo sričiai: „užtikrinti moterų ir vyrų lygių galimybių principo taikymo stebėseną švietimo ir mokslo įstaigose".

LYMOS projekto teisininkų grupė, parengusi siūlymus mokslinius tyrimus reglamentuojančiai teisinei bazei tobulinti, pasiūlė:

– užtikrinant institucijoms mokslo ir studijų kokybę, ieškoti ir susitarti dėl siektinų planinių lyčių lygybės rodiklių (angl. *target*), puoselėjant mokslo ir studijų veiklos kokybės kultūrą, kuri šiuo metu palaikoma prižiūrint ir kontroliuojant. Mokslo veiklos ir studijų kokybę užtikrinant per mokslo ir studijų institucijų vidines kokybės užtikrinimo sistemas, išorinį studijų programų vertinimą ir akreditavimą, išorinį mokslinės veiklos vertinimą ir išorinį mokslo ir studijų institucijų įvertinimą ir (arba) akreditavimą, integruoti lyčių lygybės skatinimo (politikos, strategijos, iniciatyvų, priemonių, veiklų, lyčių statistikos) planinius rodiklius.

– aukštųjų mokyklų veiklos vertinimo metodiką siūloma papildyti institucijų atskaitingumo apie vykdomą lyties aspekto integravimą, moterų ir vyrų lygybės pusiausvyrai atstatyti vykdomas priemones, tikslius planinius lyčių lygybės rodiklius, sistemingumą vykdant stebėseną, lygybės (ne)pažangos matavimus bei padėties viešinamumą.

Pritaikant kokybės užtikrinimo sistemoje moterų ir vyrų lygių galimybių principą, jis turi būti integruotas į visas kokybės užtikrinimo sistemos dalis, atsižvelgiant į pačios sistemos principus.

Aukštojo mokslo kokybės užtikrinimas – tai procesas, kuriuo socialiniai dalininkai užtikrinami, kad aukštasis mokslas (indėlis, procesas ir rezultatas) atitinka laukiamus rezultatus arba minimalius nustatytus reikalavimus[84]).

Kokybės užtikrinimas turi du pagrindinius tikslus – kokybės gerinimo ir atskaitomybės didinimo. Šiuo procesu pateikiama išsami informacija apie programos ar aukštosios mokyklos kokybę, jų privalumus ir trūkumus, pateikiamos gairės kokybės tobulinimui. Vidinis kokybės užtikrinimas orientuojasi į mokymo ir mokymosi kokybės gerinimą, kai tuo tarpu išorinis kokybės užtikrinimas atlieka dvi funkcijas: AM atskaitomybės socialiniams dalininkams ir visuomenei bei AM veiklos kokybės tobulinimo.

Lietuva, įgyvendindama pagrindinius Bolonijos proceso principus, savo kokybės užtikrinimo tikslus sieja su EAME kokybės užtikrinimo tikslu – skatinti

[84] Harvey, L., 2004–11, *Analytic Quality Glossary*, Quality Research International, 2009.

abipusį pasitikėjimą ir skaidrumą, tuo pat metu pripažįstant ir gerbiant nacionalinių sistemų įvairovę. Šio tikslo įgyvendinimui bendru Europos šalių sutarimu sukurtos Europos AM kokybės užtikrinimo gairės ir nuostatos (*European Standards and Guidelines* – ESG). Jos apima išorinį kokybės užtikrinimą, vidinį kokybės užtikrinimą ir nuostatas kokybės užtikrinimo agentūroms.

Nacionalinis kokybės užtikrinimo lygmuo siejamas su atskaitomybe visuomenei, vartotojų saugumui, nacionaline kvalifikacijų sandara ir darbo rinkos poreikių tenkinimu, racionaliu valstybės biudžeto išteklių naudojimu, aukštųjų mokyklų tinklo optimizavimu.

Kokybės užtikrinimas nacionalinius lygmeniu pasireiškia išorinės kokybės užtikrinimo sistemos reglamentavimu – išorinio vertinimo tikslų, vertinimo objektų bei dalyvių nustatymu, pagrindinių reikalavimų institucijų veiklos ir (ar) studijų programų vykdymui suformulavimu, įgaliotų institucijų išoriniam kokybės vertinimui paskyrimu. Šiame lygmenyje yra nustatomi bendrieji kokybės reikalavimai ir kriterijai (priimami standartai, gairės, siūlomi gerosios praktikos pavyzdžiai ir kt.), vyksta išorinis kokybės vertinimas, nustatomos esminės sistemos savybės, įtraukiant į procesą studentus, viešai skelbiant rezultatus ir taikant tarptautiškumo aspektą vertinime.

Išorinis kokybės užtikrinimas yra būtina priemonė visuomenės užtikrinimui, kad aukštųjų mokyklų nusistatyti tikslai bus pasiekti. Brigitos Giertz teigimu, daugelis valstybės siūlomų ir nustatomų studijų kokybės reikalavimų yra politiškai arba ideologiškai motyvuoti.[85]

Vyriausybė gali naudoti kokybės užtikrinimą kaip priemonę įvairios informacijos surinkimui, kuri padėtų pagrįsti strateginį aukštojo mokslo sistemos valdymą, vykdyti reformas.

Kokybės užtikrinimo procese derinami vidinis ir išorinis (studijų programų ir/arba institucijų veiklos) kokybės vertinimas. Išorinį kokybės vertinimą atlieka nacionalinės kokybės vertinimo agentūros, remdamosios aukštųjų mokyklų atliktos savianalizės ataskaita.

Išorinis aukštojo mokslo kokybės užtikrinimas remiasi šiomis nuostatomis:

- Atsižvelgimas į aukštosios mokyklos vidinį kokybės užtikrinimą;
- Išorinio kokybės užtikrinimo procesų gerinimas;
- Nustatyti ir viešai skelbiami sprendimų priėmimo kriterijai;
- Iškeltų tikslų ir procesų dermė;
- Vertinimo išvadų viešas skelbimas;
- Tolesnės veiklos numatymas;
- Nustatytas vertinimo periodiškumas;
- Atliekama sisteminė analizė.

Vidinis aukštojo mokslo kokybės užtikrinimas remiasi šiomis nuostatomis:

- Kokybės, programų, suteikiamų kvalifikacijų patvirtinimas, stebėsena ir

[85] Giertz B. The end of Quality? Anything goes? The Concept of quality Revisited, Uppsala University, 2001.

periodinis vertinimas,

- Studentų pasiekimų vertinimas;
- Dėstytojų kokybės užtikrinimas,
- Pakankami studijų ištekliai ir parama studentams,
- Efektyvių informacinių sistemų sukūrimas,
- Viešas ir nešališkas informavimas.

Kokybės užtikrinimo agentūrų veikla vykdoma atsižvelgiant į šias nuostatas:
Išorinio kokybės užtikrinimo procedūrų aukštajame moksle naudojimas;

- Oficialus statusas;
- Reguliari veikla;
- Pakankami ištekliai;
- Aiški misija;
- Nepriklausomumas;
- Iš anksto apibrėžti ir skelbiami išorinio kokybės užtikrinimo kriterijai ir agentūros veiklos būdai;
- Numatyta atskaitomybė.

Išorinio kokybės užtikrinimo tikslai:

- Atsiskaitomumas. Aukštosios mokyklos vertinamos pagal tai, kaip jos atsiskaito už savo veiklą visuomenei (įrodo, kaip laikosi įstatymų, reikalavimų, reguliuojančių jų veiklą), savo paslaugų vartotojams (parodo, kaip sudaro tinkamas sąlygas studijoms), išoriniams finansuotojams, ypač vyriausybei (įrodo, kad tinkamai leidžia jiems skiriamas lėšas) ir pan.
- Tobulinimas. Išorinio vertinimo sistema skatina aukštąsias mokyklas analizuoti savo veiklos privalumus ir trūkumus, koreguoti plėtros planus, veiklos metodus bei priemones, plėtoti galimybes bei išvengti grėsmių. Dėl šių priežasčių aukštųjų mokyklų veikla nuolatos tobulinama.
- Informavimas. Kokybės vertinimo tikslas – įvairių aukštųjų mokyklų veikla suinteresuotų grupių informavimas apie veiklos pasiekimus, vykstančius procesus ir pan. Išorinio vertinimo rezultatai turi būti skelbiami viešai.
- Palyginamumas. Vertinimo metu iš surinktos informacijos apie aukštųjų mokyklų pasiekimus, jų pažangą nustatoma, kas pasiekta konkrečioje aukštojoje mokykloje lyginant su kitomis aukštosiomis mokyklomis.

Vidinio aukštojo mokslo studijų kokybės užtikrinimo tikslai:

- Padėti aukštosioms mokykloms siekti aukštos teikiamų paslaugų kokybės; Teikti studentams, darbdaviams ir kitiems besidomintiems patikimą, išsamią informaciją apie kiekvienos aukštosios mokyklos studijų kokybę, valdymo sistemą, mokslo pasiekimus;
- Užtikrinti, kad tos veiklos sritys, kurių kokybė yra nepakankama, būtų įvardytos ir imtasi priemonių jų gerinimui;
- Garantuoti viešą aukštosios mokyklos atskaitomybę už jos gautas valstybės lėšas.

Lyčių lygybės politika aukštojo mokslo kokybės užtikrinime gali būti

įgyvendinama keliais būdais, siekiamą lyčių pusiausvyros lygį aukštajame moksle:

- nustatant nacionaliniu lygmeniu bendru visų dalyvių sutarimu. Tokiu atveju kiekviena aukštoji mokykla nusimatytų būdus ir priemones, kaip pasiekti nustatytą lyčių balansą.
- nustatant instituciniu lygmeniu. Atlikus lyčių lygybės balanso tyrimą visose aukštosiose mokyklose gali būti nustatytos siektinos ribos kiekvienai institucijai individualiai.
- nusistatant kiekvienai aukštajai mokyklai atskirai, atsižvelgiant į jos poreikius ir vidinį susitarimą. Šiuo atveju kiekviena aukštoji mokykla nusistatytų ir siektinas lyčių balanso vertes, ir būdus bei priemones jiems pasiekti.

Moterų ir vyrų lygių galimybių principo taikymo vertinimas aukštosiose mokyklose gali būti integruotas į kokybės užtikrinimo sistemą keliais būdais:

- gali būti atliekamas atskiras išorinis vertinimas lyčių lygybės aspektu. Šiuo atveju aukštoji mokykla turėtų pateikti savianalizės suvestinę atskirai šiuo vertinamuoju aspektu, o vertintojų grupė pateiktų išvadas tik šioje vertinamojoje srityje. Toks tikslinis išorinis vertinimas leistų padaryti išvadas dėl moterų ir vyrų lygių galimybių principo taikymo visoje aukštojo mokslo sistemoje per gana trumpą laiko tarpą. Tokio vertinimo galimybė yra numatyta ir LR Vyriausybės 2010 m. rugsėjo 22 d. nutarime Nr. 1317 „Švietimo ir mokslo ministerija, siekdama detalizuoti išorinio vertinimo rezultatus, gali inicijuoti aukštųjų mokyklų, jų akademinių padalinių tikslinį išorinį vertinimą, skirtą vienai ar kelioms veiklos sritims įvertinti. Tikslinio vertinimo tikslus, uždavinius, vertinimo etapus tvirtina švietimo ir mokslo ministras.”
- Apibrėžtam laikotarpiui gali būti nustatyta papildoma vertinamoji sritis ar vertinamoji tema greta metodikoje patvirtintų vertinamųjų sričių. Tokią praktiką taiko Jungtinė Karalystė, dvejų metų laikotarpiui patvirtindama tam tikras temas vertinimui (angl. *enhancement themes*). Numatytos temos analizuojamos greta reguliarių aukštųjų mokyklų vertinimų, o pasibaigus nustatytam laikotarpiui atliekama apibendrinamoji analizė.
- Moterų ir vyrų lyčių pusiausvyros rodikliai ir norminės ribinės vertės gali būti nustatytos Aukštųjų mokyklų realiųjų išteklių vertinimo metodikoje vertinant pedagoginio ir administracinio personalo sudėtį, struktūrą ir kvalifikaciją. Tokių rodiklių pavyzdžiai galėtų būti:
    - visų vyrų ir moterų, dirbančių aukštojoje mokykloje, skaičių santykis;
    - institucijos savivaldos organų (senato ir akademinės tarybos) narių vyrų ir moterų santykis;
    - aukštosios mokyklos stiklinių lubų indeksas aukščiausio lygmens akademiniams darbuotojams (profesoriams ir vyriausiems mokslo darbuotojams), parodantis lyties galimybes lengviau padaryti mokslinę ar akademinę karjerą.

- Moterų ir vyrų lygių galimybių principo taikymo vertinimas gali būti integruotas į galiojančią Aukštųjų mokyklų veiklos vertinimo metodiką.

Atsižvelgiant į pateiktus siūlymus metodikos tobulinimui, galima būtų į Aukštosios mokyklos veiklos vertinimo metodiką įtraukti papildomą kriterijų, skirtą įvertinti moterų ir vyrų lygybės pusiausvyros lygį aukštojoje mokykloje:

"8.2. Siekiant įvertinti, ar aukštosios mokyklos valdymas yra veiksmingas, analizuojama:

8.2.1. vidinio studijų kokybės užtikrinimo sistemos (įskaitant kokybės užtikrinimo politiką, suteikiamų kvalifikacijų atitiktį nacionalinei ir Europos kvalifikacijų sandarai, studijų programų kokybės ir studentų pasiekimų vertinimą, dėstytojų kompetencijos tobulinimą, paramos studentams užtikrinimą, duomenų kaupimo ir viešo informavimo organizavimą) veiksmingumas;

8.2.2. struktūros pokyčių atitiktis studijų, mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros ir (arba) meno veiklos poreikiams;

8.2.3. procesų valdymas – sprendimų priėmimo veiksmingumas, atsakomybės pasiskirstymas ir atskaitomybė, išteklių paskirstymas, suinteresuotų šalių (partnerių) įtraukimas, orientavimasis į strateginius tikslus ir rezultatus;

8.2.4. žmonių išteklių valdymas (poreikių analizė, atitiktis strateginio plano įgyvendinimui, kvalifikacijos tobulinimas, darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimą);

8.2.5. pokyčių valdymas (procesų optimizavimas) – procesų kokybės analizė, tobulinimo prielaidos, rizikų analizė;

8.2.6. materialiųjų išteklių (infrastruktūros) valdymas;

8.2.7. aukštosios mokyklos lėšų panaudojimo racionalumas, atsižvelgiant į aukštosios mokyklos veiklos tikslus;

8.2.8. akademinės etikos nuostatos ir jų užtikrinimo procedūros;

**8.2.9. vyrų ir moterų lygių galimybių užtikrinimo valdymas** (integravimas į aukštosios mokyklos valdymą, stebėsena ir analizė, informavimas, mokymai ir studijos, socialinė parama ir skatinimas)".

Kadangi metodikoje yra išskirtos 4 aukštųjų mokyklų veiklos vertinamosios sritys ir kriterijai, pagal kuriuos jos turėtų būti vertinamos, aukštosioms mokykloms turėtų būti parengtos rekomendacijos, kokiais kiekybiniais ir kokybiniais įrodymais turėtų būti pagrįsti savianalizės suvestinėje pateikiami teiginiai.

Atlikdama savianalizę, aukštoji mokykla turėtų išanalizuoti, kaip vyrų ir moterų galimybės yra užtikrinamos instituciniu ir padalinių lygmenimis.

Turėtų būti atsakoma į klausimus:

*Valdymas*

- Ar lyčių lygybės aspektas yra integruotas į strateginius aukštosios mokyklos dokumentus. Pagrindimui gali būti pateikiami aukštosios mokyklos dokumentai – tvarkos, taisyklės, kuriose integruotas lyčių lygybės aspektas arba specialus lyčių

lygybės užtikrinimo procedūrų aprašas. Aukštosios mokyklos priemonės turi derėti su jos misija ir vertybėmis, atitikti konkrečius aukštosios mokyklos poreikius;

• Ar yra numatytos priemonės strateginių tikslų lyčių lygybės užtikrinimo srityje įgyvendinimui. Pateikiami aukštosios mokyklos priemonių planai;

• Ar numatytos tam tikros proporcijų ribos moterų atstovavimui visuose valdymo lygmenyse. Pateikiami pavyzdžiai.

• Ar išlaikytas priėmimo į darbą komisijų narių balansas lyties požiūriu. Pateikiama analizė ir sąrašų pavyzdžiai.

• Ar yra sukurta organizacinė sistema, skirta koordinuoti lygias galimybes. Tokia organizacinė sistema gali apimti lyčių lygybės komitetą, veikiantį institucijos mastu, paskirtus atsakingus asmenis kamieniniuose padaliniuose ir pan.

• Ar lyčių aspektas integruotas į visų lygių sprendimų priėmimą. Pateikiami pavyzdžiai.

• Ar lėšos kamieniniams padaliniams skiriamos, atsižvelgiant į lyčių santykį juose ir pažangą siekiant lyčių lygybės. Pateikiamos lėšų paskirstymo sąmatos ir paskirstymo pagrindimas.

• Ar sukurtos skaidrios vertinimo procedūros, apimančios mokslo kokybės vertinimą. Pateikti procedūrų aprašymą. Ar viešinamos vertinimo išvados. Pateikti nuorodas į vertinimo išvadas. Ar išlaikytas atrankos komitetų narių balansas lyties požiūriu. Pateikti atrankos komitetų (taip pat mokslinių žurnalų redakcinėse kolegijose) narių sąrašus ar analizės rezultatus.

*Stebėsena ir analizė*

• Ar inicijuojant lyčių lygybių užtikrinimo aspekto integravimą aukštojoje mokykloje buvo atlikti konkrečios organizacijos ir jos padalinių analizė lyčių požiūriu ir atsižvelgiant į tai sukurta lyčių lygybės stebėsenos ir atskaitingumo sistema rezultatų įvertinimui. Pateikti tokios analizės pavyzdžių.

• Ar aukštojoje mokykloje yra sukurta lyčių lygių galimybių stebėsenos sistema, kurios bendrieji tikslai aptarti su visomis suinteresuotomis pusėmis. Pateikti tokios sistemos aprašymą, parodyti jos pokyčius bei tų pokyčių priežastis.

• Ar yra periodiškai renkama statistika apie lyčių lygybės integravimo priemonių taikymą. Pateikiami klausimynų ir ataskaitų pavyzdžiai, surinktų duomenų analizė. Stebėsenos rodikliai gali apimti statistiką apie darbo sąlygas, terminuotų darbo sutarčių sudarymą, užmokesčio dydį ir resursų paskirstymą lyčių požiūriu, duomenis apie premijas ir lėšas moksliniams tyrimams skyrimą, išleidimo į vaikos priežiūros atostogas sąlygas ir pan.

*Informavimas*

• Ar yra periodiškai skelbiama statistinė informacija apie lyčių pusiausvyrą aukštojoje mokykloje. Pateikiamos nuorodos.

• Ar vykdomas reguliarus išorinis ir vidinis informavimas apie lyčių lygybės integravimo priemonių taikymą. Pateikiami tokio informavimo pavyzdžiai.

• Ar aiškiai reglamentuota atrankos, vertinimo ir kitų sprendimus priimančių komitetų bei komisijų narių atskaitomybė. Pateikti atskaitomybės įgyvendinimo aprašymą.

• Ar išlaikytas atrankos komitetų narių balansas lyties požiūriu. Pateikti atrankos komitetų (taip pat mokslinių žurnalų redakcinėse kolegijose) narių sąrašus ar analizės rezultatus.

*Mokymai ir studijos*

• Ar yra sukurti ar numatyti mokymai, didinantys kompetenciją lyčių lygybės ir įvairovės klausimais. Tokių mokymų tikslas – informuoti visus apie išankstinių nuostatų lyties atžvilgiu mastą ir pasekmes. Mokymai turėtų būti organizuojami tiek mokslininkams, tiek vadovaujančias pareigas užimantiems darbuotojams. Pateikti tokių mokymų aprašymų pavyzdžių.

• Ar kuriamos aukštojoje mokykloje naujos studijų programos, integruojančios lyties aspektą. Pateikti studijų programų aprašų pavyzdžių.

• Ar yra sukurtos programos, skirtos moterų parengimui lyderių moksle pozicijoms, Tokios programos skirtos stiprinti dalyvių motyvaciją, suinteresuotumą ir pasirengimą prisiimti vadovaujančių pozicijų įsipareigojimus (nuo vadovavimo katedrai iki pretendavimo užimti aukštosios mokyklos administracines pareigas). Pateikiami aprašymai.

• Ar į aukštosios mokyklos vykdomas studijų programas yra integruotos temos, pristatančios lyčių pusiausvyros problematiką. Pateikti dalykų aprašų pavyzdžių.

• Ar į pedagogų rengimą yra integruotos temos, pristatančios lyčių pusiausvyros problematiką bei būdus kaip skleisti informaciją šia tema. Pateikti studijų programų ir dalykų aprašų.

*Socialinė parama ir skatinimas*

• Ar sukurtos moteris skatinančios (grįžimui po vaiko priežiūros atostogų, habilitacijos procedūros užbaigimui, kvalifikacijos kėlimui ir pan.) programos, stipendijos ar apdovanojimai institucijose? Pateikti priemonių aprašymus.

• Ar sukurtos moterų akademinę karjerą skatinančios priemonės. Pateikti aprašymus.

• Ar sukurta palanki darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimui aplinka. Tokios aplinkos pavyzdžiai galėtų būti šeimos/vaikų kambario įsteigimas, mobilios socialinės paslaugos (pavežėjimas ir pan.), palankaus darbo grafiko sudarymas ir kt. Pateikti tokių priemonių pavyzdžių.

• Ar sukurta sistema paskatų moterims, esančioms vaiko priežiūros atostogose, užsiimti moksline veikla, padėti grįžti į darbą po karjeros pertraukos. Tokios sistemos komponentais galėtų būti stipendijos ar kitos organizacinės priemonės. Pateikti sistemos ir jos komponentų aprašymą.

## 5.4. SIŪLYMAI DĖL DALIES VALSTYBĖS BIUDŽETO BAZINIO FINANSAVIMO LĖŠŲ PASKIRSTYMO PAGAL LYČIŲ LYGYBĖS ĮGYVENDINIMO KRITERIJUS

Šiuo metu galiojančiame Valstybinių mokslo ir studijų institucijų bazinio finansavimo lėšų, skirtų moksliniams tyrimams, eksperimentinei (socialinei, kultūrinei) plėtrai ir meno veiklai plėtoti, paskirstymo 2012 metams tvarkos apraše (Žin., 2011, Nr. 63–3008) yra numatyta, kaip apskaičiuoti bazinio finansavimo lėšas, skiriamas moksliniams tyrimams, eksperimentinei (socialinei, kultūrinei) plėtrai ir meno veiklai plėtoti 2012 metais. Ši LR švietimo ir mokslo ministro patvirtinta tvarka remiasi LR valstybės biudžeto lėšų moksliniams tyrimams, eksperimentinei (socialinei, kultūrinei) plėtrai ir meno veiklai plėtoti valstybinėms mokslo ir studijų institucijoms skyrimo tvarkos aprašu, patvirtintu LRV 2009 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 597 (Žin., 2009, Nr. 76–3103; 2010, Nr. 158–8045).

Norint įvesti finansinį mechanizmą, kuris skatintų mokslo ir studijų institucijas skirti rimtesnį dėmesį lyčių lygybės klausimams tiek akademiniuose, tiek administraciniuose ir ūkio reikaluose, siūloma vieną procentą institucijoms skiriamo bazinio finansavimo lėšų paskirstyti pagal lyčių lygybės akademinėse institucijose įgyvendinimo kriterijus.

Įvestinos penkios rodiklių grupės:

- ✓ pirmasis rodiklis ($R^j$) – visų (administracija, darbuotojai, teikiantys pagalbą vykdant mokslinius tyrimus, darbuotojai, teikiantys pagalbą vykdant studijas, dėstytojai, kiti darbuotojai, mokslo darbuotojai, ūkio personalas) vyrų ir moterų, dirbančių $^j$–ojoje mokslo ir studijų institucijoje, skaičių santykis;
- ✓ antroji rodiklis ($SR^j$) – $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos kolektyvinio savivaldos organo (universiteto senato arba mokslinių tyrimų instituto mokslo tarybos) narių vyrų ir moterų santykis;
- ✓ trečioji rodiklių grupė ($RD_i^j$) – $^j$–ojoje mokslo ir studijų institucijoje kamieniniuose akademiniuose padaliniuose dirbančių dėstytojų vyrų ir moterų santykiai;
- ✓ ketvirtoji rodiklių grupė ($RM_i^j$) – $^j$–ojoje mokslo ir studijų institucijoje kamieniniuose akademiniuose padaliniuose dirbančių mokslo darbuotojų vyrų ir moterų santykiai;
- ✓ penktoji rodiklių grupė ($SL_i^j$) – $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos stiklo lubų indeksai moterims – aukščiausio lygmens akademinėms darbuotojoms (profesorėms ir vyriausiosioms mokslo darbuotojoms) kamieniniuose akademiniuose padaliniuose.

Aptarsime kiekvieną iš penkių rodiklių ar rodiklių grupių, nustatysime jų apskaičiavimo principus.

Mokslo ir studijų institucijos akademiniu padaliniu laikomas toks padalinys, kurio pagrindinė veiklos sritis yra moksliniai tyrimai ir (ar) studijos. Kamieniniai mokslo ir studijų institucijos padaliniai sudaro jos pagrindą, o šakiniai padaliniai yra kamieninių padalinių sudedamosios dalys.

Mokslo ir studijų institucijos ar jos kamieninio padalinio darbuotojai grupuojami į septynias grupes, panašiai, kaip tai padaryta Aukštosios mokyklos realiųjų išteklių vertinimo metodikoje (Žin., 2011, Nr.92–4392):

- ✓ administracija – institucijos darbuotojai (vadovai ir jų pavaduotojai, tarnybų, departamentų, skyrių, laboratorijų ir kitų padalinių vadovai ir jų pavaduotojai), kurie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus nurodymus pavaldiems darbuotojams, išskyrus institucijų akademinių padalinių, t. y. institucijų padalinių, kurių pagrindinė veikla yra studijų vykdymas ir (arba) moksliniai tyrimai ir eksperimentinė (socialinė, kultūrinė) plėtra ir kurie įeina į kitų akademinių padalinių sudėtį, darbuotojus;
- ✓ darbuotojai, teikiantys pagalbą vykdant mokslinius tyrimus – institucijos darbuotojai, kurie teikia pagalbą vykdant mokslinius tyrimus (laborantai, elektros ir mechanikos technikai, medicininių krypčių technikai ir kt.);
- ✓ darbuotojai, teikiantys pagalbą vykdant studijas – institucijos darbuotojai, kurie teikia akademinę, socialinę, sveikatos priežiūros pagalbą (bibliotekininkai, dekanatų studijų administratoriai, akademinių tarnybų ir studijų skyrių darbuotojai, karjeros konsultantai ir kt.);
- ✓ dėstytojai – institucijos darbuotojai, einantys profesoriaus, docento, lektoriaus, asistento pareigas institucijoje;
- ✓ kiti darbuotojai – institucijos darbuotojai, kurie administruoja akademines ir ūkines finansines funkcijas institucijoje, ir kiti specialistai (sekretoriai, programuotojai, teisininkai, finansininkai, buhalteriai, ryšių su visuomene specialistai, auditoriai ir kt. specialistai), išskyrus ūkio personalą bei darbuotojus, dirbančius ES lėšomis finansuojamuose projektuose;
- ✓ mokslo darbuotojai – institucijos tyrėjai, einantys vyriausiojo mokslo darbuotojo, vyresniojo mokslo darbuotojo, mokslo darbuotojo, jaunesniojo mokslo darbuotojo pareigas institucijoje;
- ✓ ūkio personalas – institucijos darbuotojai, kurie vykdo ūkines funkcijas (vairuotojai, sargai, valgyklų darbuotojai, bendrabučių prižiūrėtojai, dailidės, santechnikai, elektrikai ir kt.).

Rodiklis institucijos $^{j}$ –ajame kamieniniame akademiniame padalinyje neskaičiuojamas ir netaikomas, apskaičiuojant bazinio finansavimo lėšų perskirstymą, jei akademiniame kamieniniame padalinyje dirba mažiau kaip 10 tos grupės, kuriai norima apskaičiuoti rodiklį, darbuotojų.

Pirmasis rodiklis ($R^{j}$) apskaičiuojamas taip:

$$R^{j} = DV^{j} / DM^{j},$$

čia $DV^{j}$ – visų darbuotojų vyrų skaičius $^{j}$ –ojoje mokslo ir studijų institucijoje, $DM^{j}$ – darbuotojų moterų skaičius.

Antrasis rodiklis ($SR^{j}$) apskaičiuojamas taip:

$$SR^{j} = SNV^{j} / SNM^{j},$$

čia $SNV^j$ – $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos senato (jei tai universitetas) arba mokslo tarybos (jei tai mokslinių tyrimų institutas) narių vyrų skaičius, $SNM^j$ – senato arba mokslo tarybos narių moterų skaičius.

Trečiąją rodiklių grupę ($RD_i^j$) sudaro $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos kamieniniuose akademiniuose padaliniuose dirbančių dėstytojų vyrų ir moterų skaičių santykiai. Jie apskaičiuojami tiems kamieniniams akademiniams padaliniams, kuriuose dirba bent 10 dėstytojų. Šis rodiklis apskaičiuojamas kaip to padalinio ($^j$–ojo padalinio) moterų dėstytojų skaičiaus ($MD_i^j$) ir vyrų dėstytojų skaičiaus ($VD_i^j$) santykis:

$RD_i^j = MD_i^j / VD_i^j$.

Ketvirtąją rodiklių grupę ($RM_i^j$) sudaro $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos kamieniniuose akademiniuose padaliniuose dirbančių mokslo darbuotojų vyrų ir moterų skaičių santykiai. Jie apskaičiuojami tiems kamieniniams akademiniams padaliniams, kuriuose dirba bent 10 mokslo darbuotojų. Šis rodiklis apskaičiuojamas kaip to padalinio ($^j$–ojo padalinio) moterų mokslo darbuotojų skaičiaus ($MM_i^j$) ir vyrų mokslo darbuotojų skaičiaus ($VM_i^j$) santykis:

$RM_i^j = MM_i^j / VM_i^j$.

Penktąją rodiklių grupę ($SL_i^j$) sudaro $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos kamieninių akademinių padalinių stiklinių lubų indeksai moterims – aukščiausio lygmens akademinėms darbuotojoms (profesorėms ir vyriausiosioms mokslo darbuotojoms). Jie apskaičiuojami tiems kamieniniams akademiniams padaliniams, kuriuose dirba bent 20 mokslo darbuotojų ir dėstytojų, iš kurių bent šeši užima profesoriaus ar vyriausiojo mokslo darbuotojo pareigas. Stiklinių lubų indeksas ($SL_i^j$) apskaičiuojamas taip:

$$SL_i^j \frac{(MD_i^j + MM_i^j) / (MD_i^j + VD_i^j + MM_i^j + VD_i^j)}{(MP_i^j + MV_i^j) / (MP_i^j + VP_i^j + MV_i^j + VV_i^j)}$$

čia $MP_i^j$ – moterų profesorių skaičius $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos $^j$–ajame kamieniniame akademiniame padalinyje, $MV_i^j$ – moterų vyriausiųjų mokslo darbuotojų skaičius tame pat padalinyje, $VP_i^j$ ir $VV_i^j$ – vyrų atitinkamai profesorių ir vyriausiųjų mokslo darbuotojų skaičiai tame pat padalinyje.

Apskaičiavus rodiklių reikšmes, už kiekvieną pasiektą rodiklį institucijoms skiriami balai pagal šią lentelę:

| Pirmojo, antrojo, trečiosios ir ketvirtosios rodiklių grupės rodiklio vertė (*rv*) patenka į intervalą | Balai už pasiektą rodiklį |
|---|---|
| $0 \le rv < 0{,}1$ arba $0{,}9 \le rv < 1$ | 1 |
| $0{,}1 \le rv < 0{,}2$ arba $0{,}8 \le rv < 0{,}9$ | 2 |
| $0{,}2 \le rv < 0{,}3$ arba $0{,}7 \le rv < 0{,}8$ | 3 |
| $0{,}3 \le rv < 0{,}4$ arba $0{,}6 \le rv < 0{,}7$ | 4 |
| $0{,}4 \le rv < 0{,}6$ | 5 |

| Penktosios rodiklių grupės rodiklio vertė (*rv*) patenka į intervalą | Balai už pasiektą rodiklį |
|---|---|
| $rv < 0,5$ arba $rv > 1,5$ | 1 |
| $0,5 \le rv < 0,7$ arba $1,3 < rv \le 1,5$ | 2 |
| $0,7 \le rv < 0,8$ arba $1,2 < rv \le 1,3$ | 3 |
| $0,8 \le rv < 0,9$ arba $1,1 < rv \le 1,2$ | 4 |
| $0,9 \le rv \le 1,1$ | 5 |

Balams, kurie gauti už pasiektą rodiklį ar rodiklių grupės rodiklius, įvedami svertiniai koeficientai ($k_i$), kurie siūlomi tokie:

| Rodiklis ar rodiklių grupė | Balų už pasiektą rodiklį (rodiklių grupę) žymėjimas | Svertinio koeficiento vertė | Svertinio koeficiento žymėjimas ($k_i$) |
|---|---|---|---|
| Pirmasis | $BR^j$ | 0,15 | $k_1$ |
| Antrasis | $BSR^j$ | 0,10 | $k_2$ |
| Trečioji grupė | $BRD_i^j$ | 0,25 | $k_3$ |
| Ketvirtoji grupė | $BRM_i^j$ | 0,20 | $k_4$ |
| Penktoji grupė | $BSL_i^j$ | 0,30 | $k_5$ |

Jei mokslo ir studijų institucijoms tam tikrais metais skiriama $BFL$ valstybės biudžeto bazinio finansavimo lėšų, tai siūloma vieną procentą šių lėšų, t. y. $BFL/100$, institucijoms paskirstyti pagal lyčių lygybės akademinėse institucijose kriterijus.

Jei $^j$–ajai mokslo ir studijų institucijai tam tikrais metais numatyta skirti $BFL^j$ valstybės biudžeto bazinio finansavimo lėšų, tai siūloma šią dalį sumažinti $(BFL - BFL/100) / BFL$ karto, t. y. iki . Kita bazinio finansavimo lėšų dalis $^j$–ajai mokslo ir studijų institucijai ($BFL^j$) būtų numatoma skirti pagal šią formulę:

$$BFK^j = \left( \frac{BLL}{100} \; k_1 \; \frac{BR^j \; BFL^j}{\sum (BR^j \; BFL^j)} + k_2 \; \frac{BSR^j \; BFL^j}{\sum (BSR^j \; BFL^j)} + k_3 \; TG^j + k_4 \; KG^j + k_5 \; PG^j \right),$$

čia $TG^j$, $KG^j$ ir $PG^j$ yra $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos įvertinimai už pasiektus atitinkamai trečiosios, ketvirtosios ir penktosios rodiklių grupės rodiklius.

$^j$–osios mokslo ir studijų institucijos įvertinimas už pasiektus trečiosios rodiklių grupės rodiklius $TG^j$ apskaičiuojamas taip:

$$TG^j = k_1 \; \frac{BRD^j \; BFL^j}{\sum_{j=1}^{n} (BRD^j \; BFL^j)},$$

čia $BFK^j$ – $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos balų už kamieniniuose akademiniuose padaliniuose dirbančių dėstytojų vyrų ir moterų skaičių santykius svertinis vidurkis, o $n$ – mokslo ir studijų institucijų skaičius. Vidurkis apskaičiuojamas taip:

$$TG^j = \frac{\sum_{i=1}^{m_j} (BRD_i^j \ DRD_i^j)}{\sum_{i=1}^{m_j} \ DRD_i^j},$$

čia $DRD^j$ – $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos $^j$–ojo padalinio dėstytojų skaičius ($DRD_i^j = MD_i^j + VD_i^j$), o $m_j$ – šios institucijos kamieninių akademinių padalinių, kuriuose dirba bent 10 dėstytojų, skaičius.

$^j$–osios mokslo ir studijų institucijos įvertinimas už pasiektus ketvirtosios rodiklių grupės rodiklius $KG^j$ apskaičiuojamas taip:

$$KG^j = \frac{BRM^j \ BFL^j}{\sum_{j=1}^{n} (BRM^j \ BFL^j)},$$

čia $BRM^j$ – $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos balų už kamieniniuose akademiniuose padaliniuose dirbančių mokslo darbuotojų vyrų ir moterų skaičių santykius svertinis vidurkis. Vidurkis apskaičiuojamas taip:

$$BRM^j = \frac{\sum_{i=1}^{k_j} (BRM_i^j \ DRM_i^j)}{\sum_{i=1}^{k_j} \ DRM_i^j},$$

čia $DRM_i^j$ – $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos $^j$–ojo padalinio mokslo darbuotojų skaičius ($DRM_i^j = MM_i^j + VM_i^j$), o $k_j$ – šios institucijos kamieninių akademinių padalinių, kuriuose dirba bent 10 mokslo darbuotojų, skaičius.

$^j$–osios mokslo ir studijų institucijos įvertinimas už pasiektus penktosios rodiklių grupės rodiklius $PG^j$ apskaičiuojamas taip:

$$PG^j = \frac{BSL^j \ BFL^j}{\sum_{j=1}^{n} (BSL^j \ BFL^j)},$$

čia $DSL^j$ – $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos balų už kamieninių akademinių padalinių stiklinių lubų indeksus moterims svertinis vidurkis. Vidurkis apskaičiuojamas taip:

$$TG^j = \frac{\sum_{i=1}^{l_j} (BSL_i^j \ DSL_i^j)}{\sum_{i=1}^{l_j} \ DSL_i^j},$$

čia $DSL_i^j$ – $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos $^j$–ojo padalinio mokslo darbuotojų ir dėstytojų skaičius ($DSL_i^j = MP_i^j + VP_i^j + MV_i^j + VV_i^j$), o $l_j$ – šios institucijos kamieninių akademinių padalinių, kuriuose dirba bent 20 mokslo darbuotojų ir dėstytojų, iš kurių bent šeši užima profesoriaus ar vyriausiojo mokslo darbuotojo pareigas.

Kitas būdas įvesti finansinį mechanizmą, versiantį institucijas skirti rimtą dėmesį lyčių lygybės klausimams, būtų papildomų bazinio finansavimo lėšų skyrimas (*PBF*). Šios lėšos institucijoms būtų paskirstomos remiantis tais pačiais kriterijais, tik už institucijos dydžio analogą galėtų būti imamos ne numatytos skirti valstybės biudžeto bazinio finansavimo lėšos $BFL^j$; taip buvo siūloma, tuo atveju, kai 1 proc. bazinio finansavimo lėšų siūloma perpaskirstyti), o, tarkime, praėjusiais metais $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos biudžetinės lėšos. Tada bazinio finansavimo lėšų dalis, skirtina $^j$–ajai mokslo ir studijų institucijai ($BFK^j$) būtų apskaičiuojama pagal šią formulę:

$$BFK^j = PBF\left(k_1 \frac{BR^i\ BL^j}{\sum (BR^i\ BL^j)} + k_2 \frac{BSR^i\ BL^j}{\sum (BSR^i\ BL^j)} + k_3\ TG^j + k_4\ KG^j + k_5\ PG^j\right),$$

čia $BL^j$ – praėjusiais metais $^j$–osios mokslo ir studijų institucijos biudžetinės lėšos. Apskaičiuojant $TG^j$, $KG^j$ ir $PG^j$, vietoje $PBFL^j$, reikėtų įrašyti $BL^j$.

Bet kurio iš siūlomų atvejų (pirmasis atvejis yra lengviau įgyvendinamas, nes nereikalauja papildomų lėšų, bet moraliai nėra vykęs; antrasis atvejis yra geresnis, bet reikalauja papildomų finansinių išteklių) finansinio mechanizmo įvedimas būtų efektyvi priemonė paskatinti mokslo ir studijų institucijas skirti reikiamą dėmesį lyčių lygybės klausimams.

## VI. IŠVADOS

**1. Lyties aspekto integravimas numato politinių, teorinių ir praktinių AMI veiklos aspektų pokytį.** Tai yra ilgalaikė strategija, reikalaujanti organizacinės struktūros, procedūrų, jos kultūros, moralinio etoso pokyčio. Nors LLP įgyvendinimo sėkmingumo rodiklius ir vertinimo procedūras svarbu įvesti tiek mezolygmeniu, tiek makrolygmeniu, tačiau pagrindinis lyties aspekto integravimas atliekamas instituciniais sprendimais, taikant įvairius metodus bei įrankius, skatinant AMI savireguliatyviai kurti lyčių lygybės užtikrinimo strategiją, plėtoti atitinkamą diskursą su lyčių lygybės ir lyties aspekto terminologija, formuoti lyčių balansą sprendimų priėmime, statistinių duomenų pagal lytį rinkimą ir analizę, lygybės rodiklių taikymą visapusiškoje akademinėje veikloje, LLG stebėseną bei auditą ir pasiekimų ar nesėkmių vertinimą.

Institucinių sprendimų akcentavimas reiškia tai, jog atsakomybė už lyčių lygybę nuo individualaus lygmens perkeliama į organizacinį lygmenį ir LLP operacionalizavimas vykdomas būtent mezolygmeniu (per nustatytas žmogiškųjų

išteklių valdymo ir administravimo procedūras, organizacines struktūrines tvarkas bei kultūrinius pokyčius, integruojant lyties aspektą į visas politikas, procedūras ir biudžetą, formuojant sistemos funkcionalumą per lygių galimybių užtikrinimo infrastruktūrą), taip suponuojant pačios AM institucijos sąžiningumą – akademinį integralumą. Svarbu, kad makrolygmeniu irgi būtų plėtojami koreliuojantys veiksmai: didinamas visuomenės informuotumas, vykdomos teisinės reformos siejant jas su žmogaus teisių suvokimo gilinimu, stiprinamos moterų skatinimo priemonės bei moterų organizacijų veikla, skiriamas didesnis dėmesys ir lėšos socialiniams sektoriams, plėtojami LLG moksliniai tyrimai bei tiksliniai projektai.

LLP įvedimas turi apimti įvairius valstybės ir aukštojo mokslo sistemos lygmenis – nuo ES ir nacionalinių teisės aktų iki aukštųjų mokyklų vidaus darbo tvarkų aprašymo. Efektyviausias pokytis lyčių lygybės srityje pasiekiamas, kai kartu veikia visa sistema. Kaip parodė atlikta Vakarų šalių patirties LLP įgyvendinimo AM srityje apžvalga, egzistuojantys LLP procesai, struktūros ir patirtis yra nuolat tobulintina, remiasi didele priemonių įvairove, iškeltų tikslų siekiama palaipsniui ir susiduriama su įvairiais sunkumais. Lyčių lygybės įgyvendinimas yra palaipsnis, laikui imlus procesas, besiremiantis tarpiniais tikslais, akademinės bendruomenės sąmoningumo ugdymu ir nuolatiniu organizacinių–struktūrinių sąlygų kūrimu bei tobulinimu.

**2. LLP įvedimui būtinas tinkamas argumentavimas ir visuomenės informavimas.** Tiek visuomenėje, tiek AMI svarbu plėtoti suvokimą, jog būtini lyčių lygių galimybių pokyčiai yra siejami su nematerialių išteklių svarbos augimu, taigi žmogiškųjų išteklių potencialo didinimu. Lyčių lygybės aspekto integravimas yra vertinamas kaip vienas iš būdų didinti AMI **žmogiškųjų išteklių** įvairovę, gerinti aukštojo mokslo kokybę. Tai sutampa su vienu iš Bolonijos proceso tikslų – gerinti AM kokybę Europoje ir tokiu būdu didinti ekonomikos efektyvumą bei konkurencingumą, keliant darbo jėgos kvalifikacijos lygį. Moterų diskriminacijos (moksle) klausimas nėra tik socialinio teisingumo (humaniškumo ar pan.) problema. ES be žmogaus teisių, vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo šiame procese siekia apibrėžtų pragmatiškų tikslų: moterų potencialo panaudojimas mokslo plėtrai yra socialinio kapitalo, žmogiškųjų išteklių, kokybės didinimo šaltinis. Būtina pabrėžti, kad lyčių lygybės siekis aukštajame moksle padeda realizuoti šias vertybes ir principus: sąžiningumas, demokratija ir patikimumas, nacionalinių mokslo tikslų įgyvendinimas, mokslinių tyrimų aktualumas, tyrimų kokybė.

AMI komunikuojant lyčių lygybės politikos naudingumą, pravartu susieti ją ne tik su bendraisiais mokslo tikslais ir problemomis, bet ir nubrėžti jos sąsajas su kitomis ES ar globaliomis politikomis: TDO bei tarptautinių žmogaus teisių standartais, Pagrindinių teisių (ES) chartija, Europos žmogaus teisių konvencija (ET – pilietinės ir politinės teisės), Europos socialine chartija (ET – socialinės ir ekonominės teisės), nacionaline darnaus vystymosi strategija. Prie diskriminacijos naikinimo prielaidų kartu prisidėtų vykdoma ES įmonių socialinės atsakomybės (ĮSA) politika ir strategija.

**3. LLP būtina formuluoti ir diegti kaip lyčių lygybės, o ne vien moterų galimybių užtikrinimo priemonę.** Nors statistiniai duomenys rodo moterų galimybių gerinimo mokslo srityje būtinybę, vis tik tikslinga neakcentuoti, kad ši politika skirta visų pirma arba vien moterims, nes tai sukelia prieštaringus abiejų lyčių atstovų vertinimus ir bereikalingas konfliktiškas situacijas ar kontekstus. Diegiant LLP šio argumento svarbu laikytis tiek viešajame, tiek instituciniame diskurse, nes dalį subjektų gali įtikinti tik tokie ar panašūs pragmatiški argumentai. Ypač juos pateikiant kartu su faktinės padėties apibūdinimais, remiantis tyrimais, rodančiais išankstinių nuostatų lyčių atžvilgiu moksle egzistavimą, įsigalėjusių „vyriškumo“ ir „moteriškumo“ stereotipų įtaką mokslo sistemos vertinimui bei kandidatų atrankai. Šie faktoriai lemia situacijas AMI, kuomet viena lytis patalpinama hierarchiškai aukščiau nei kita, tokiu būdu sumažinant ne tik kurios nors „neprivilegijuotos“ lyties atstovų galimybes, bet ir jų potencialų indėlį į mokslą. Taigi būtina siekti, kad mokslo kokybei būtų keliami kriterijai ir nustatomi rodikliai, kurie sudaro sąlygas geriausiems abiejų lyčių atstovams sukurti savo indėlį į mokslą.

**4. Lietuvos AMI veikloje egzistuoja įvairios prielaidos lyčių nelygybei.** Šiuo metu LLP užuomazgos tiek nacionaliniuose teisės aktuose, tiek universitetų vidaus dokumentuose, yra abstrakčios ir nesistemingos, o aukštosios mokyklos stokoja supratimo, kuo ši politika gali būti naudinga siekiant jų tikslų. Lietuvos AMI savo valdymo ir kokybės užtikrinimo sistemose stokoja skaidriai ir aiškiai aprašytų standartinių procedūrų/tvarkų, rėmimosi aiškiais, objektyviais rodikliais, dėl ko atsiranda vadinamosios tamsiosios zonos, kuriose palaiko prielaidas subjektyviai darbuotojų nuomonei ir savivališkumui, tame tarpe ir lyčių nelygybei. Ataskaitos autorių atlikti Lietuvos AMI tyrimai lyčių lygybės požiūriu patvirtino hipotezę, kad *de jure* – nelygios galimybės, diskriminacija panaikinta, *de facto* – ne.

Lietuvos AMI konkursų ir atestavimo tvarkų analizė parodė, kad nė viena aukštoji mokykla, besiremianti ES Mokslininkų chartija ir Mokslininkų priėmimo į darbą kodeksu, neatsižvelgė į lyčių pusiausvyros visuose personalo lygmenyse ir atrankos bei vertinimo komisijose nuostatą. Egzistuojančios priėmimo tvarkos palieka daug laisvės subjektyvumui bei savivalei, mažina skaidrumo ir lygybės principų įgyvendinimą. Todėl būtina skaidrinti komisijų sudarymo ir kandidatų vertinimo principus, griežtinti priėmimo komisijų narių atsakomybę bei ugdyti ekspertinius gebėjimus. Nors šios tvarkos formaliai yra neutralios lyties atžvilgiu, neskaidrios/neapibrėžtos ir subjektyvų vertinimą įteisinančios tvarkos yra nepalankios ir netinkamos lyčių lygybės požiūriu, todėl šiame kontekste turi būti koreguojami jų kriterijai. Prielaidas diskriminacijai padeda suponuoti simptomiška Lietuvos AMI valdymo problema – subjektyvi administracinė galia, toleruojanti manipuliavimą konkursais, paskyrimais, priedais ir kitomis privilegijomis.

Preciziškai reglamentuoti tas veiklos sritis, kurios šiuo metu paliktos subjektų valiai, yra ypač aktualu lyčių lygybės aspekto integravimui, kuris labai jautrus asmeninėms nuostatoms bei simpatijoms. Todėl būtina įteisinti procedūrų

šioje srityje įvedimą ir išsamų reglamentavimą dokumentuose (lyčių lygybės įgyvendinimo plane, instrukcijose personalui, atsakingam už įdarbinimą, karjerą, krūvio, atlyginimo dydžio formavimą, kvalifikacijos kėlimą ir t.t.).

**5. LLP įgyvendinimui pasitelktinos inovatyvios vadybos priemonės.** LLP įgyvendinimas vadybos metodais ir specialiomis LLP priemonėmis gali sustiprinti sinerginį šių procesų efektą. Vadybos modelių įvedimas gali būti paralelinis arba alternatyvus specialių, moterims skirtų programų įvedimui. Siūlomą LLP įvedimo modelį sudaro du paraleliniai procesai: 1) integralumo vadyba, kai situacijos rekonstruojamos ne tik deklaruojant vertybes institucijos politikose, bet organizacinių procesų ir procedūrų lygmenyje, kuriant specialius veiksnius, įgalinančius pasiekti ir veikti pagal deklaruojamas politikas, nustatytus normatyvinius reglamentus ir 2) objektyvuotų – vertybėmis bei principais grįstų – taisyklių ir rodiklių galios įvedimas, kai galia perkeliama nuo subjektyvios valios prie objektyvių kriterijų. Nors siūlomos vadybinės priemonės gali būti alternatyva specialių, moterims skirtų programų įvedimui, siekiant išvengti šalutinių negatyvių pasekmių, tačiau geriausia, jeigu jos gali būti paraleliai diegiamos, bendrai integruojamos į visus AMI valdymo ir veiklos procesus, tokiu būdu efektyviau rekonstruojant nepalankias lyčių lygybei valdymo tvarkas ir institucinius kontekstus.

Įgyvendinant LLP, svarbiausia, kad iš tikrųjų praktikoje įsigalėtų naujos normos, principai ir elgsenos. Jeigu koncentruojamasi ne vien į priemones, o į tikslą, tai naujų valdymo modelių įdiegimas ir yra papildomas ar alternatyvus tų tikslų operacionalizavimo būdas. Jis tiesiog padeda efektyviau realizuoti bendrą tikslą. Vadinasi, šiuo atveju tai yra kitas, nors ir persipinantis su pagrindiniu, kelias įgyvendinti LLP tikslus. Abu šiuos kelius apjungia tai, jog jie abu pagal apibrėžimą yra socialinės inžinerijos apraiškos – visuomeninių (organizacinių) procesų projektavimas ir atitinkamų pokyčių užtikrinimas, įgalinantis suformuoti naujus požiūrius ir elgsenos modelius. Todėl įgyvendinant LLP tikslinga juos abu taikyti AMI praktikose.

**6. Socialinis etinis auditas – inovatyvus vertinimo metodas, padedantis operacionalizuoti LLP keliamus tikslus.** Jis gali adekvačiau nei statistiniai rodikliai nustatyti esamą LLG būklę, faktinį *moterų dalyvavimą* ir panašias lyties dimensijas AMI ir mokslinių tyrimų programose, tuo pačiu atrasti potencialias žmogiškųjų išteklių moksle didinimo galimybes. Jį galima naudoti kaip lyčių lygybės moksle stebėsenos, visapusiškos analizės ir *giluminio vertinimo metodą*. LLP realizavimo atveju jis taikytinas nustatyti ir įvertinti *esamą* lyčių lygybės *situaciją* konkrečiose AMI, identifikuoti reiškinius skaidrumo, teisingumo, bešališkumo, sąžiningumo, atsakingumo, garbės, orumo, patikimumo požiūriu. Juo galima fiksuoti neigiamus atvejus, atskleisti *neatitikimus tarp teisinių reikalavimų* ir jo vykdymo praktikoje, nustatyti jų *priežastis* ir numatyti *veiksnius*, kurie pajėgtų skatinti teigiamus pokyčius naikinant atrastus neatitikimus, nesubalansuotas lyčių lygių galimybių požiūriu sritis. Taigi šios priemonės padėtų konstruoti praktikos suderinimą su teisiniais lyčių lygybės moksle pagrindais.

**7. Moterų ir vyrų lygių galimybių principas turi būti integruotas į visas kokybės užtikrinimo sistemos dalis, atsižvelgiant į pačios sistemos principus.** Lyčių lygybės politika aukštojo mokslo kokybės užtikrinime gali būti įgyvendinama keliais būdais, siekiamą lyčių pusiausvyros lygį aukštajame moksle: 1) nustatant nacionaliniu lygmeniu bendru visų dalyvių sutarimu, 2) nustatant instituciniu lygmeniu, 3) nusistatant kiekvienai aukštajai mokyklai atskirai, atsižvelgiant į jos poreikius ir vidinį susitarimą. Moterų ir vyrų lygių galimybių principo taikymo vertinimas aukštosiose mokyklose gali būti integruotas į kokybės užtikrinimo sistemą keliais būdais: 1) gali būti atliekamas atskiras išorinis vertinimas lyčių lygybės aspektu; 2) apibrėžtam laikotarpiui gali būti nustatyta papildoma vertinamoji sritis ar vertinamoji tema greta metodikoje patvirtintų vertinamųjų sričių; 3) moterų ir vyrų lyčių pusiausvyros rodikliai ir norminės ribinės vertės gali būti nustatytos Aukštųjų mokyklų realiųjų išteklių vertinimo metodikoje vertinant pedagoginio ir administracinio personalo sudėtį, struktūrą ir kvalifikaciją; 4) moterų ir vyrų lygių galimybių principo taikymo vertinimas gali būti integruota į galiojančią Aukštųjų mokyklų veiklos vertinimo metodiką.

**8. Diegiant LLP, būtina sukurti finansinį AMI skatinimo įgyvendinti LLP mechanizmą.** Finansinis skatinimas galėtų būti įgyvendintas per tam tikro svorio suteikimą lyčių lygybės rodikliams bendrajame AMI vertinime. Siūlomos 5 rodiklių grupės yra susijusios su lyčių pusiausvyra AMI, ypač sprendimus priimančiose pozicijose, nes tai vienas iš veiksmingiausių ir realiausiai apskaičiuojamų būdų lyčių lygybei AMI užtikrinti. Siūloma vieną procentą institucijoms skiriamo bazinio finansavimo lėšų paskirstyti pagal lyčių lygybės akademinėse institucijose įgyvendinimo kriterijus.

# SUMMARY

## IMPROVEMENT OF INSTITUTIONAL ASSESSMENT IN TERMS OF GENDER EQUALITY AND ITS IMPLEMENTATION INTO THE POLICY OF INSTITUTIONAL ASSESSMENT

The report of institutional assessment expert group aims to provide suggestions on how to improve the Lithuanian higher education institutional assessment system that it would promote gender equality. Gender equality policy in the education, including higher education and evaluation system requires clearly defined objectives and means to implement the gender equality indicators into existing institutional evaluation methodology. Seeking to help formulate these objectives and means the theoretical and practical analysis was conducted.

The report gives an overview of theoretical material on gender mainstreaming, introduces gender equality tools applied in European Union higher education policy and practice, discusses some of the country-specific experiences. Based on this analysis the practical guidelines were suggested.

The possible gender policy model for Lithuanian higher education system also was projected according to the latest management techniques and methods. The possibilities of ethics infrastructure and management principles to realize gender equality policy were explored.

The authors of this report analyzed higher education practices reflecting presumptions of gender inequality (narratives and case studies), highlighted the typical problems and offered some possible solutions. The existing higher education assessment system features indicate possible disadvantages in terms of gender equality, so the authors suggested how to improve the methodology of assessment by introducing new indicators and careful implementation of gender equality policy into the higher education system.

It was concluded that Lithuanian higher education system still tolerates a number of different assumptions for gender inequality and both the institutions of higher education and academic community lacks understanding on issues of gender equality, on how gender mainstreaming is serving their own mission and aims. Integrating a gender perspective in Lithuanian higher education assessment system requires special education (training, mentoring, etc.) on gender equality issues, especially for gate-keepers of universities and controlling institutions. It was also proposed to use modern management tools for implementation of gender equality policies in higher education institutions. Without these steps and proper preparation to overcome the resistance of the academic community, the planed gender equality tools are likely to remain only formal requirements to be met, and may not give a tangible, realistic effect.

# 7. LITERATŪRA


1. *Assessing Europe's University-Based Research*. European Commision, Directorate–General for Research, http://ec.europa.eu/research/science–society/document_library/pdf_06/assessing–europe–university–based–research_en.pdf, 2010.

2. *Aukštojo mokslo kokybės užtikrinimo nuostatos*. Vilnius: Studijų kokybės vertinimo centras, 2006.

3. Bauer Q., Gruber S. Balancing and Optimising Gender Mainstreaming at German Universities // *Gender Equality Programmes in Higher Education: International Perspectives* / Sabine Grenz ... [et al.]. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008.

4. Brenkert G.G. (ed.) *Corporate Integrity & Accountability*. Sage publications, 2004.

5. Brown M.T. *Corporate Integrity. Rethinking Organizational Ethics and Leadership*. Cambridge University Press, 2005.

6. Brown M.T. *Working Ethics: Strategies for Decision Making and Organizational Responsibility*. Regent Press, 2000.

7. Chakraborty S.K. *The Management and Ethics Omnibus: Management by Values Ethics in Management Values and Ethics for Organizations*. New Delhi: Oxford University Press, 2001.

8. Danowitz M. Gender Equality as Organizational Change Frames, Challenges, and Strategies in the European Union and the United States // *Gender Equality Programmes in Higher Education: International Perspectives* / Sabine Grenz ... [et al.]. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008.

9. Denscombe M. Communities of practice: a research paradigm for the mixed methods approach // *Journal of Mixed Methods Research*, 2008, Vol. 2, 270–283.

10. Dobel J.P. *Public Integrity*. Baltimore, MD and London: Johns Hopkins University Press, 1999.

11. Danielson P. *Modeling Rationality, Morality, and Evolution*. Vancouver Studies in Cognitive Science, Vol. 7, Oxford: Oxford University Press, 1998.

12. Dobbin F.R. Cultural Models of Organization: the social construction of rational organizing principles. // *The Sociology of Culture*. Crane D. (ed.). Oxford: Blackwell, 1994.

13. Donaldson J. Industrial Regeneration: designing technical methods that serve ethical values // *Human Action in Business: Praxiological and Ethical Dimensions*. Gasparski W., Ryan L.V. (eds). New Brunswick: Transaction Publishers, 1996.

14. Druckrey F. How to Make Business Ethics Operational: Responsible Care – An Example of Successful Self–Regulation // *Journal of Business Ethics*. 1998, No. 17.

15. Dubnick M.J. Accountability and Ethics: Reconsidering the Relationships // *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*. Second Edition, 2008.

16. Dworkin T., Kwolek–Folland A., Maurer V., Schipani C., Pathways to Success for Women Scientists in Higher Education in the US // *Gender Equality Programmes in Higher Education: International Perspectives* / Sabine Grenz ... [et al.]. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008.

17. *European Universities Implementing their Modernisation Agenda*. Prisijungta 2011–09–30, http://www.eua.be/eua–projects/current–projects/euima.aspx, etc.

18. *Gender and Excellence in the Making*, Directorate–General for Research, 2004, http://ec.europa.eu/research/science–society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf.

19. Gender Equality Programmes: Recommendations of the 5th European Conference on Gender Equality in Higher Education 2007 at Humboldt–Univesitat zu Berlin // *Gender Equality Programmes in Higher Education: International Perspectives* / Sabine Grenz ... [et al.]. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008.

20. *Gender Mainstreaming in Education and Employment*. European Training Foundation, 2005. http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/B0E04DDF3BF831FFC12572830051F3C

4/$File/NOTE6YFEXE.pdf

21. George De R. Ethics, Academic Freedom and Academic Tenure // *Journal of Academic Ethics*. 2003, Vol.1 (1);

22. Giertz B. „The end of Quality? Anything goes? The Concept of quality Revisited". Uppsala University, 2001.

23. Glaser B. *Theoretical Sensivity: Advances in the Methodology of Grounded Theory*, Mill Valley, CA: Sociology Press, 1978.

*24. Government Report on Gender Equality*. Ministry of Social Affairs and Health, Finland, 2011 (http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2765155&name=DLFE–15811.pdf).

*25. Guidelines for Gender Equality Programmes in Science.* PRAGES: Practising Gender Equality in Science. 2009, http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Progetti/prages/pragesguidelines.pdf.

26. Harvey, L. 2004–11, *Analytic Quality Glossary*, Quality Research International, 2009.

27. Harvey L. Quality culture, quality assurance and impact: Overview of discussions // *Embedding Quality Culture in Higher Education: A Selection of Papers from the 1st European Forum for Quality Assurance*. European University Association, 2007.

28. Heery E., Noon M. *A Dictionary of Human Resource Management*. Oxford University Press, 2008. *Oxford Reference Online*. Oxford University Press. Žiūrėta 2011–12–25, http://www.oxfordreference.com/views/ENTRY.html?subview=Main&entry=t162.e491.

29. Hill R.P. The Socially–Responsible University: Talking the Talk While Walking the Walk in the College of Business // *Journal of Academic Ethics*, 2004, Vol.2 (1).

*30. Horizontaliųjų prioritetų įgyvendinimo įsisavinant 2007–2013 metų ES struktūrinę paramą gairės*, Horizontaliųjų prioritetų įgyvendinimo priežiūros darbo grupė, 2009.

31. „Research and Society. Policy Initiatives: Gender and Research". European Commission" //http://ec.europa.eu/research/science–society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1297&lang=1.

32. Johnson L., Phillips B. *Absolute Honesty: Building a Corporate Culture That Values Straight Talk and Rewards Integrity*. New York: AMACOM, 2003.

33. Kaptein M. Integrity Management // *European Management Journal*, 1999, Vol.17, Issue 6, December.

34. Kaptein M., Wempe J. The Balanced Company: A Theory of Corporate Integrity. Oxford University Press, 2002.

35. Kasulis Th.B. *Intimacy or Integrity: Philosophy and Cultural Difference*. Honolulu: University of Hawai'I Press, 2002.

36. Kučinskienė R., Kučinskas V. „Studijų kokybės sistemos kūrimas ir valdymas" // *Acta paedagogica Vilnensia*, 2005, Nr. 14.

37. Lakis J. „Dėstytojas administracinės savivalės pinklėse: žvilgsnis iš universiteto". 2011–10–03 // http://www.delfi.lt/news/ringas/lit/jlakis–destytojas–administracines–savivales–pinklese–zvilgsnis–is–universiteto.d?id=50096896

38. LeClair D.T., Ferell O.C., Fraedrich J.P. *Integrity Management: A Guide to Managing Legal and Ethical Issues in the Workplace*, University of Tampa Press, 1998.

39. Löther A., Maurer E. Evaluation of Gender Equality Policies // *Gender Equality Programmes in Higher Education: International Perspectives* / Sabine Grenz ... [et al.], VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008.

*40. Lyčių skirtumai švietime: studija apie taikomas priemones ir situaciją Europoje (Lietuva)*, Lietuvos situacijos studijos autorė Aurelija Novelskaitė, 2010 m. sausio mėnesio duomenys, Europos Komisija, 2010.

41. Magyar B. Humanistic and Academic Core Values: The Responsible Reform of the European University // *Higher Education in Europe*, 2006, Vol. 31 (4).

42. Mirshekary S., Lawrence A.D.K. Academic and Business Ethical Misconduct and Cultural Values: Cross National Comparison // *Journal of Academic Ethics*. 2009, Vol.7 (3).

43. MIT *(Massachusetts Institute for Technology) (1999) A Study on the Status of Women Faculty in Science* at MIT).

*44. Mokslas ir etika* (sudaryt. ir recenz. R. Norvaiša). Vilnius: Lietuvos mokslininkų sąjunga, 2011.

45. Morgen S.D. *Selling with Integrity*. New York: Berkley Books, 1997.

46. Müller U., Between Change and Resistence // *Women, Universities, and Change: Gender Equality in the European Union and the United States*. Danowitz Sagaria, Mary Ann (Eds.) New York: Palgrave Macmillan, 2007.

*47. On the Duty of Faculty Members to Speak Out on Misconduct*. American Association of University Professors [AAUP] , 1998.

48. Paine L.S. *Leadership, Ethics, and Organizational Integrity*. Chicago: Irwin, 1997.

49. Paine L.S. *Managing for Organizational Integrity*. Harvard Business Review, March, 1994.

50. Paseka A., Political Will is Not Enough: Results from the Evaluation of a Pilot Scheme for Implementing Gender Mainstreaming // *Gender Equality Programmes in Higher Education: International Perspectives* / Sabine Grenz ... [et al.]. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008, p. 139.

51. Pellert A., Gindl M. Gender equity and higher education reform in Austria // *Women, Universities and Change: Gender Equality in the European Union and the United States*, ed. Mary Ann Danowitz Sagaria. New York, Palgrave Macmillan, 2007, p. 66–70.

52. Petrick at all. Organizational Moral development // *Ethical Decision Making in Marketing*. (Ed. Chonko L.) Thousand Oaks: Sage, 1995.

53. Petrick J.A., Quinn J.F. *Management Ethics: Integrity at Work*. London: Sage Series on Business Ethics, 1997.

54. Power M. *The Audit Society: Rituals of Verification*. Oxford University Press, 1997.

55. Pritchard, R. „Attitudes towards gender equality issues in British and German academia" // *Higher Education Management and Policy*, Vol. 22/2, 2010.

56. Pritchard S. *Professional Integrity. Thinking Ethically*. University Press of Kansas, 2006.

*57. Quality Culture in European Universities: A Bottom–Up Approach.* Report on the Three Rounds of the Quality Culture Project 2002–2006. Brussels: EUA, 2006 (http://www.eua.be/eua–work–and–policy–area/quality–assurance/projects/quality–culture–project.aspx).

*58. Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions,* compiled by L. Vlasceanu, L. Gunberg, and D. Parlea, Bucharest: UNESCO, European Center for Higher Education–CEPES, 2004/2007.

59. Reed D. Universities and the Promotion of Corporate Responsibility: Reinterpreting the Liberal Arts Tradition // *Journal of Academic Ethics*, 2004, Vol.2 (1).

60. Rees T., Pushing the Gender Equality Agenda Forward in the European Union // Women, *Universities, and Change: Gender Equality in the European Union and the United States*. Danowitz Sagaria, Mary Ann (Eds.). New York: Palgrave Macmillan, 2007.

61. Roloff Ch. Gender Equality Challenges and Higher Education Reform: A Case Study University of Dortmund // *Women, Universities, and Change: Gender Equality in the European Union and the United States*. Danowitz Sagaria, Mary Ann (Eds.). New York: Palgrave Macmillan, 2007.

62. Rosthorn J. Business ethics auditing – more than a stakeholder's toy // *Journal of Business Ethics*, 2000, Vol. 27, No.1/2.

63. Sacconi L. Codes of Ethics as Contractarian Constraints on the Abuse of Authority within Hierarchies: A Perspective from Theory of the Firm // *Journal of Business Ethics*, 1999, No. 21.

*64. Savianalizės ataskaita*. Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 2008. https://info.vgtu.lt/intra/Ataskaita_lietuviska_080219154830.pdf.

65. Shapiro J.P., Stefkovich J.A. *Ethical Leadership and Decision Making in Education*. Mahwah, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2001.

*66. She Figures 2009: Statistics and Indicators on Gender Equality in* Science. Directorate–General for Research, 2009.

67. Shrivastva S. and Associates (eds.) *Executive Integrity: The Search for High Human Values in Organizational Life.* San Francisco, Jossey–Bass Publishers, 1988.

68. Sporn B., University Adaptation and Gender Equality: A Case Study of the Vienna University of Economics and Business Administration // *Women, Universities and Change: Gender Equality in the European Union and the United States*, ed. Mary Ann Danowitz Sagaria. New York, Palgrave Macmillan, 2007.

69. Strathern M. (ed.) *Audit Cultures: Anthropological Studies in Accountability, Ethics and the Academy*. London: Routlegde, 2000.

70. „Studijų kokybė Lietuvoje: studentų požiūris" // *Švietimo problemos analizė,* ŠMM, 2008, lapkritis, Nr. 8 (28). http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/pr_analize/SPA%288%29_Kas%20lemia%20studiju%20kokybe.pdf.

71. Tamari M. Determining the Criteria of Ethical Behaviour. // *Human Action in Business. Praxiological and Ethical Dimensions*. Gasparski, W., Ryan, L. (eds.) New Brunswick (USA) and London (UK): Transaction Publishers, 1996.

72. Tichy N.M., McGill A.R. (eds). *The Ethical Challenge: How to Lead with Unyielding Integrity*. Jossey–Bass A Wiley Imprint, 2003.

73. Trevino L.K., Nelson K.A. *Managing Business Ethics: Straight Talk about how to Do it Right*. New York: John Wiley & Sons, 1999.

74. UNESCO Priority Gender Equality Action Plan 2008 – 2013 http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender–equality/features/unesco–priority–gender–equality–action–plan–2008–2013/; http://lst–iiep.iiep–unesco.org/wwwisis/Gender_policy_forum_resources_mb.htm

75. Vasiljevienė N. *Organizacijų etika: institucinės etikos vadybos sistemos*. Vilnius: VU, 2006.

76. Vasiljevienė N. Socialinis etinis auditas // *Etikos infrastruktūros diegimas SPO organizacijose.* V: VU, 2004, p.597–636.

77. Watson Ch. *Managing with Integrity: Insights from America's CEOs*. New York: Praeger, 1991.

78. Whitley B.E., Keith–Spiegel P. Academic Integrity as an Institutional Issue // *Ethics and Behavior,* 2001, Vol.11/3.

79. Wieland J., Grüninger S. Etikos vadybos sistemos ir jų auditas – teorinė klasifikacija ir praktinė patirtis // *Įmonių etika verslo praktikoje.* Bausch T., Kleifeld A., Steinmann H. (Red.) V.: VU, 2002.

80. Zadek S., Evans R., Pruzan P. *Building Corporate Accountability: Emerging Practice in Social and Ethical Accounting and Auditing*. The Institute of Social and Ethical Accountability. Earthscan Ltd, 1997.

# ILIUSTRACIJŲ SĄRAŠAS

Lentelės:
Lentelė Nr.1.
Priemonės aukštųjų mokyklų LLP įgyvendinimui pasiekti ir vertinimo rodikliams nustatyti
Lentelė Nr.2.
ĮSA veiklos vertinimo ir stebėsenos sistemoje siūlomi lyčių lygybės vertinimo rodikliai

Schemos:
Schema Nr.1. Etikos infrastruktūra – organizacijų integralumo kūrimui
Schema Nr.2. Organizacijų moralinio vystymosi lygiai (pagal Kohlbergą)
Schema Nr.3. Integralumo kūrimas – normų veiksmingumo praktikoje įgyvendinimas
Schema Nr.4. Vertybėmis grįstas (į principus orientuotas) valdymo modelis
Schema Nr.5. Galios perkėlimas korporatyvinėms taisyklėms/rodikliams
Schema Nr.6. Subjektų valios dekonstravimo ir valdžios objektyvavimo būdai
Schema Nr.7. Lyčių lygybės politikos įgyvendinimo modelis

# SANTRUMPOS:

AE – akademinė etika
AM – aukštasis mokslas
AMI – aukštojo mokslo institucijos
EAME– Europos aukštojo mokslo erdvė
EK – Europos Komisija
ES – Europos Sąjunga
ET – Europos Taryba
ĮSA – įmonių socialinė atsakomybė
JT – Jungtinės Tautos
LMT – Lietuvos mokslo taryba
LLG – Lyčių lygios galimybės
LLP – lyčių lygybės politika
LR – Lietuvos Respublika
LRS – Lietuvos Respublikos Seimas
LRV – Lietuvos Respublikos Vyriausybė
SKVC – Studijų kokybės vertinimo centras
SOP – standartinės operacinės procedūros
ŠMM – Švietimo ir mokslo ministerija
TDO – Tarptautinė darbo organizacija
UNESCO – Jungtinių Tautų švietimo, mokslo ir kultūros organizacija

# III skyrius
# LYČIŲ LYGYBĖS MOKSLE MATAVIMO RODIKLIAI

**Prof. dr. Vylius Leonavičius**
VDU Sociologijos katedra

**Prof. dr. Artūras Tereškinas**
VDU Sociologijos katedra
Socialinių tyrimų centro vadovas

# ĮVADAS

Socialinės nelygybės (SN) problema, sena kaip žmonių pasaulis, bet skirtingi istorijos laikmečiai bei skirtingos kultūros savaip legitimuoja įvairius jos modusus. Kita vertus, kiekvienas laikmetis suaktualina vis platesnį įvairių SN aspektų rinkinį, o moderniųjų laikų sociologijos teorijos vis subtiliau modeliuoja SN aiškinimus ir interpretacijas. Pvz., viena iš radikliausiai SN kritikuojančių teorijų – marksizmas teigė, kad vos ne visas SN problemas galima eliminuoti panaikinus privatinę gamybos priemonių nuosavybę bei lygiau paskirsčius visuomenės materialines gėrybes, kurių nevienodas pasiskirstymas nulemia visuomenės stratifikaciją. Žinia, turto disponavimas, nuo kurio priklauso klasinis susiskaidymas yra bazinis SN veiksnys, bet jis ne tik nėra vienintelis, bet ir nepaaiškina kitų SN pavidalų. Pvz., lyčių nelygybė ilgą laiką tarsi buvo nepastebima, nes lindėjo klasinio ir kitokio socialinio susiskaidymo šešėlyje. Kadangi vyro, kaip šeimos maitintojo, vaidmuo buvo visuotinis ir jo dominuojanti padėtis nekėlė abejonių, moters klasinė priklausomybė buvo nustatoma pagal vyro klasinę priklausomybę. Todėl buvo manoma, kad klasių panaikinimas arba klasinės stratifikacijos bei klasinės priešpriešos sumažinimas galėtų sumažinti ar net panaikinti lyčių nelygybę. Moderniųjų visuomenių kaita sugriovė šią iliuziją, nes atskleidė, kad socialiai konstruojamas lytiškumas yra viena iš socialinės stratifikacijos priežasčių.

Šiandieninis reikalavimas visuotinai įgyvendinti lyčių lygybę turi du svarbius aspektus. Vienas seka iš vėlyvosios modernybės visuomenių egalitarizmo ideologijos, reikalaujančios nediskriminuoti asmenų ne tik dėl jų lyties, bet ir dėl įvairių kitų socialinių skirtybių (etninės, rasinės, amžiaus, seksualinės orientacijos ir t.t.). Kitas lyčių lygybės aspektas galėtų būti apibrėžtas kaip funkcionalistinis ir susijęs su efektyvesniu žmogiškųjų resursų panaudojimu, kuris tapo ypač svarbiu šiuolaikinių visuomenių ekonominės raidos veiksniu (Third European Report 2003; genSET 2010). Sritys, kuriose vis dar išlieka lyčių nelygybė yra ne tik asmens emancipacijos, bet ir ekonominės plėtros, kurios svarbiausiu elementu yra mokslas, kliūvinys.[1] Kita vertus skirtinguose visuomenėse ir kultūrose yčių nelygybė moksle daugiau ar mažiau skiriasi, todėl šios visuomenės su visais savo socialiniais ir kultūriniais skirtumais gali būti analizuojami kaip gerosios patirties pavyzdžiai.

Straipsnio tikslas, remiantis konceptualiai aptartais rodikliais bei Lietuvos statitikos departamento duomenimis, aptarti kurias lyčių pokyčių tendencijas Lietuvos moksle.

[1] Didesnis moterų įtraukimas į tyrimus praturtintų Europos mokslą tiek jo metodų, tiek objekto bei keliamų uždavinių atžvilgiu. O nesėkmingas šio potencialo pnaudojimas būtų žala Europos interesams. (EC COM(99)76 final); EC COM (2000) 6

# I. LYČIŲ NELYGYBĖ MOKSLE

Lyčių nelygybė moksle (LNM) yra ir vienas iš itin svarbių Europos tyrimų erdvės (ETE) bei Europos aukštojo mokslo erdvės (EAME) klausimų. Svarbiausi tikslai, kurie keliami šių erdvių kūrimo dokumentuose – ne tik pasiekti, kad lytys lygiai dalyvautų visose studijų ir mokslo grandyse, bet ir siekti, kad abiejų lyčių mokslininkų skirtumai ar ypatumai taptų viena iš svarbesnių EAME ir ETE stiprybių bei kūrybiškumo ir inovatyvumo šaltiniu[2]. Galima teigti, kad LNM tema yra aktualesnė nei gali atrodyti iš pirmo žvilgsnio, nes ji atspindi platesnį ir gilesnį lyties dimensijos moksle nepripažinimą, kuris daro poveikį tiek mokslo turiniui, tiek metodams ir tyrimų prioritetams. Tuo pačiu lyties didmesijos moksle nepripažinimas didina neigiamą poveikį tyrimo kokybei, tyrimų politikai bei mokslinių rezultatų panaudojimui ekonominiams ir socialiniams tikslams.

LNM reikėtų laikyti atskiru lyčių nelygybės, o dar bendriau SN problemos atveju. Ilgą laiką „gryname“ akademiniame diskurse mokslas buvo traktuojamas, kaip lyčių atžvilgiu neutrali veikla, todėl LNM tema yra palyginti nauja. Sociologija, ypač žinojimo sociologija, daug prisidėjo plėtodama mokslinio pažinimo vertybiškumo, o tuo pačiu ir „lytiškumo“ dimensiją[3]. Feministinės teorijos jau priskaičiuoja keletą LNM raidos etapų. Pats ilgiausias ir veikiausiai negrįžtamai pasibaigęs – moterų eliminavimo iš mokslo ir studijų etapas. Po to sekė moterų įsijungimas ir prisitaikymas prie patriarchinio mokslo organizacijos ir moksliškumo modelio. Galiausiai prabilta apie skirtingą, bet lygų abiejų lyčių dalyvavimą moksle. Vis dėlto visuotinai pripažįstama, kad LNM yra socialinių sąlygų padarinys, todėl sociologinei analizei ypač svarbu pasižiūrėti į tuos pasaulio regionus, kuriose LNM susijusis su skirtingomis socialinėmis, politinėmis ir kultūrinėmis sąlygomis.

LNM yra vienas iš daugelio socialinės nelygybės modusu bei palyginti nesenas vakarietiškosios patriarchiškosios civilizacijos išradimu[4]. Mokslas visuomet buvo suvokiamas kaip lyčių atžvilgiu neutrali (*gender-neutral*) sritis. UNESCO Mokslo ir technologijų statistikos padalinys dar apie 1984 m. rekomendavo mokslinių tyrimų

[2] Europos komisijos dokumentuose pripažįstama, kad situacija dėl lyčių lygybės šiuo metu nėra patenkinama ir dar labiau pablogės, jei nebus atkreiptas dėmesys į šiandieninį moterų neatstovavimą fiziniuose, gamtos bei inžinerijos moksluose. Pvz., lyčių atlyginimo skirtumai tam tikrose šalyse siekia iki 35 %, o lyčių lygios galimybės vis dar išlieka iššūkiu daugelyje sričių. Europoje moterys profesorės sudaro mažiau nei 15 %, nors daugiau nei pusė Europos studentų yra merginos (EC 2000; Third European Report 2003; EC 2006).

[3] Terminas *gender* pirmą kartą buvo panaudotas XX a. 8-me dešimtmetyje pažymėti lyčių vaidmenims bei pabrėžti jų socialiai sukonstruotą, normatyvinę ir hierarchinę kilmę (Cavaghan 2011)

[4] Suomija yra viena iš lyčių lygybės įgyvendinimo pionierių. Suomijos akademija skatina moterų lygybę ir moterų studijas nuo Xxa. 9 dešimtmečio. Tačiau išsami lyčių perspektyvos integracija į aukštąjį moksla ir mokslo politiką dar tik prasideda. Statistika pagal lyčių matmenį jau yra prieinama, bet dar būtina papildoma informacija apie studijų sritį ir mokslo sritį. 2011 spalio mėn. Suomijos vyriausybė parlamentui pateikė pranešimą apie lyčių lygybę, kuris yra pirmas Suomijos istorijoje (*Government Report on Gender Equality*. 2011).

dalyvius klasifikuoti pagal lytį, bet Europoje susidomėjimas šia tema bei visuotinis duomenų rinkimas apie lytis moksle prasidėjo tik nuo 2001 m. Europos bei Pasaulio pranešimuose apie mokslo ir technologijų rodiklius pabrėžiamas ne tik statistinių duomenų apie žmogiškuosius resursus moksle ir technologijose rinkimo pagal lytį reikalingumas, bet ir pripažįstama, kad tokius duomenis nėra lengva surinkti – mokslas vis dar suvokiamas, kaip lyčių atžvilgiu neutrali sritis. Kitaip tariant, jeigu deklaruojama, kad mokslinės veiklos pasiekimų pripažinimas turėtų būti grindžiamas tik asmens nuopelnais, kompetencijomis bei kūrybingumu, o visos kitos asmens savybės (lyties, seksualinės orientacijos ir t.t.) turėtų būti laikomos neutraliomis mokslinės veiklos atžvilgiu, tai tuo pačių pripažįstama, kad būtų nelogiška diskutuoti apie LNM bei šios nelygybės sąlygas. LNM tema taip stipriai konfrontavo su lyties atžvilgiu tradicine neutralaus mokslo samprata, kad LNM klausimas dažniausiai iš viso buvo apeinamas arba neįvertinamas LNM mastas bei pasekmės moterims ir pačiam mokslui. Todėl Europos šalių mokslinio personalo pasiskirstymo pagal lytį įvairiais parametrais (amžiaus, mokslinių ir pedagoginių laipsnių, pareigų ir t.t.) duomenų rinkimas, tapo prioritetiniu tik XX a. 10-me dešimtmetyje (Third European 2003).

Tenka pripažinti, kad LNM išlieka ne tik dėl to, kad vyrai, kaip atskira interesų grupė, dominavo ir šiandien dominuoja aukščiausiose mokslo pozicijose, bet ir dėl to, kad nėra vienareikšmio atsakymo, kas turėtų būti socialinė lyčių lygybė, turint mintyje, kad biologiškai lytys yra nelygios (Sinnes 2006). Tai specifinis lyčių nelygybės bruožas, lyginant su kitomis SN (turto, išsilavinimo, sveikatos ir t.t.), kurios gal būt ir nėra lengvai pasiekiamos, bet gali būti aiškiai artikuliuojamos. Tiek politikai, tiek mokslininkai pripažįsta, kad vyrai ir moterys ne tik turėtų būti lygūs (politine, teisine, socialine ir kt. prasmėmis), bet jie tuo pat metu yra skirtingi[5]. Todėl žvelgiant konceptualiai, LNM buvo ir yra nevienareikšmiškai interpretuojama tiek moksliniuose tyrimuose, tiek socialinėse politikose dėl skirtingo vertybinio požiūrio į lyčių lygybę. Šiandien jau galima kalbėti tiek apie LNM sampratos įvairovę, tiek apie skirtingų LNM sampratų tarpusavio konceptualinį sąryšį. Net ir pripažinus lyčių lygybės moksle būtinumą, ji išlieka diskusijų objektu. Geriausiai šią problemą iliustruoja feministinių teorijų į LNM požiūrių kaita.

## 1. 1. LYTIES MATMUO MOKSLE

*Lyties pagrindu neutralus požiūris (Gender neutral approach).* (Nuo XX a. 8 dešimtmečio pradžios iki dabar) Jo esminė prielaida yra ta, kad vyrai ir moterys yra lygūs ir privalo turėti lygias galimybes mokslo bendruomenėje. Ne lytis, bet mokslinis išsilavinimas lemia intelektinius gebėjimus kurti mokslinį žinojimą. Tiek moterys, tiek vyrai suvokiami kaip galintys lygiavertiškai prisidėti prie mokslo plėtros. Šis požiūris siejamas su liberaliuoju reformistiniu feminizmu, laikančiu, kad sprendžiant LNM problemą, svarbiausia sudaryti lygias teises ir galimybes (genSET 2011).

[5] Mokslinio lavinimo (*science education*) iniciatyvos turėtų būti planuojamos suprantant, kad tyrėjai ir tyrėjos pasiekia skirtingą mokslinį žinojimą, o tai savo ruožtu reikalautų, kad mokslo kilmės įvaizdis atsispindėtų pačiame mokslo lavinime (Sinnes 2006).

*Moterims palankus arba skirtumų požiūris (Women friendly or Difference approach*). (XX a. 8-to dešimtmečio pabaiga iki dabar) Kai kurios feministės pabrėžia vyrų ir moterų skirtumus net moksliniame pažinime, todėl moterys, kurios, anot šių feminisčių, yra pranašesnės už vyrus, gali kurti demokratiškesnį ir atsakingesnį mokslą. Šis požiuris siejamas su vadinamuoju *standpoint* feminizmu (Sinnes 2006). Juo remiantis teigiama, kad lyčių lygybė nėra siektinas tikslas, nes moterys yra daromos panašiomis į vyrus. Būtini radikalūs mokslo pasikeitimai, išnaudojant moterų perspektyvas ir balsus, kurie padėtų fundamentaliai transformuoti socialinę tvarką, kartu ir socialines lyčių struktūras moksle.

Galiausia trečia prieiga – *lyčiai jautrus požiūris (Gender sensitive or Equality approach through gender analysis)* (Nuo 2000 m. - iki dabar). Tai vienas naujausių požiūriu, teigiančių, kad moterys nėra epistemologiškai privilegijuotos lyginant jas su vyrais. Todėl privalo dalyvauti mokslinėje veikloje ne todėl, kad sukurtų geresnį mokslinį žinojimą nei vyrai, bet dėl to, kad be moterų dalyvavimo būtų prarastas vienos lyties požiūris ir indėlis (Sinnes 2006). Šį požiūrį propaguoja intersekcionalus (*intersectional*) feminizmas, laikantis lytį esmine ir visaapimančia problema. Anot šio feminizmo, lyties kategorija tampa problemine santykyje su kitomis socialinėmis kategorijoms, tokiomis, kaip klasė, rasė, etniškumas ir t.t. (Lorber 2001, p. 12). Ši pozicija yra pati radikaliausia lyčių (ne)lygybės konceptualizavimo prasme (genSET 2011) ir jos įtaka šiandieniniame požiūryje į LNM yra gana stipri, nes vis labiau akcentuojama lyties dimensijai jautraus mokslo būtinybė[6].

Kalbant apie abiejų požiūrį į lyčių lygybę bei jų skirtingumus, dėmesio verta diskusija tarp mokslininkių – japonės S. Lebra ir amerikietės C. Giligam. Knygoje *Japonų elgesio modeliai* (1976) S. Lebra teigia, kad Vakarų šalių ir Japonijos visuomenėms būdingi skirtingi elgesio ir mąstymo modeliai. Japonams būdingas *sąveikinio reliatyvizmo principas*, kuris sujungia atskirus vienetus į tarpusavyje susijusias sąveikas ir postuluoja abipusį poveikį. Pagal šį principą, nėra dominuojančios vienos kokios nors pusės, o abi pusės veikia viena kitą ir priima abiem pusėm palankų sprendimą. Tuo tarpu Vakarų visuomenių kultūroje galioja *vienakrypčio determinizmo principas*, pagal kurį patirties elementai atskiriami vienas nuo kito bei pabrėžiamas jų atskirumas ir ieškoma priežastingumo hierarchijos. Pripažįstamas koks nors vienas dominuojantis veiksnys, kuris turi viską tvarkyti, bei kokia nors dominuojanti medžiaga, kuri yra to veiksmo tvarkoma (Lebra 1976). Savo koncepcijoje S. Lebra pateikia dviejų civilizacijų kultūrą integruojančius principus, kurie kontroliuoja žmonių elgesį visose visuomenės gyvenimo srityse. Žymi lyčių tyrinėtoja C. Giligam, kurios knyga *Skirtingu balsu (1982)*, anot Harvardo leidėjų, „pradėjo revoliuciją“ požiūryje į lyčių skirtumus, pakoregavo S. Lebra požiūrį, parodydama, kad *vienakrypčio determinizmo principas* yra būdingas ne apskritai Vakarų civilizacijai, o būtent vyriškajai Vakarų civilizacijos pusei, prie kurios norima priderinti moters elgesį bei mąstymą. *Vienakrypčio*

[6] Nė vieno minėto požiūrio negalima patikrinti empiriškai. Visi jie hipotetiniai ir jų taikymas priklausys nuo to kokiomis vertybinėmis prielaidomis bus remiamasi ir tik ateitis gali parodyti, kaip keisis moterų dalyvavimas moksle.

*determinizmo* principas išreiškia moderniosios, mokslu paremtos vakarietiškosios civilizacijos dominuojančią mąstymo paradigmą ir kartu atspindi patriarchinę Vakarų visuomenės struktūrą. Anot C. Giligam, institucijos yra seksistinės ne tik tuomet, kai moterys yra atskiriamos, pvz., vertikaliai ar horizontaliai segreguojamas moterų dalyvavimas moksle, bet ir tuomet, kai moterys į veiklas yra įtraukiamos „vyriškais požiūriais" (*male terms*), tikintis, kad moterys bus tokios pat kompetetingos ir individualistės kaip ir vyrai. Tuo pačiu nesiekiama į viešąją mokslo erdvę įtraukti „moteriškų" vertybių (Giligam 1982)[7]. Būtent, *sąveikinio reliatyvizmo* principas, anot C. Giligam, tinka aiškinti Vakarų visuomenių moterų mąstymą bei elgesį. Jos manymu, o S. Lebra per daug supaprastina, teigdama, kad skirtingus civilizacinius vyro ir moters elgesio bei savęs suvokimo tipus galima apjungti ir apibūdinti vieninteliais principais (iš gamtos mokslų plaukiantį linijinį determinizmą, būdingą vyrui ir sąveikinį reliatyvizmą, būdingą moterims). Japonų civilizacijos tyrimai tik rodo, kad sąveikinis reliatyvizmas būdingas ir vyrams. Toks palyginimas tik patvirtina, kad moteriškas ar vyriškas požiūris yra konstruojamas kultūros, todėl bet kurios lyties požiūris yra sąlygiškas. Tuo pačiu reikėtų pripažinti, kad istoriškai susiformavę ar buvę suformuoti lyties elgesio, mąstymo ir savęs suvokimo tipai gali egzistuoti vienas greta kito, o ne siekti kuriam nors dominuoti. C. Giligam tyrimai sukūrė pagrindą naujam požiūriui, rodančiam, kad moterų požiūrio (*women's voices*) pripažinimas yra fundamentalus suprasti visai žmogaus būklei. Klausdama apie tai, ką žmonija praranda neišgirsdama pusės žmonijos nuomonės, ji įteisino tokias emocijas ir elgesį, kuris patriarchinėje visuomenėje buvo ilgai laikomas išimtinai moteriška ir tuo pačiu žemesne sritimi. Ji pademonstravo, kad visi žmonės, o tuo pačiu ir vyrai, yra fundamentaliai priklausomi (*relational*) vienas nuo kito (Giligam 1982).

Požiūrių įvairovė į lyties dimensiją moksle rodo jo problemiškumą: viena vertus, mokslo lyties dimensija savyje talpina bendresnę padalintos viešosios ir privačios socialinės erdvės lyčių santykių istoriją, kita vertus, tiek lyčių (vaidmens, tapatybės, įvaizdžio), tiek moksliškumo (ar pseudomoksliškumo) normatyviškumas visuomet buvo ir yra susijęs su galios santykiais, t.y., su tuo, kas užima svarbiausias mokslo pozicijas. Vis dar išliekantis vyrų dominavimas kai kuriose mokslo srityse (fiziniuose ir technologijų moksluose) bei aukščiausiose mokslo pozicijose veikiausiai yra ankstenio vyrų dominavimo reliktas. Todėl galima tikėtis, kad švietimo sistemoje laipsniškai diegiant lyčių dimensiją plėtojančias mokslo lavinimo (*science education*) politikas bei besikeičiantys lyčių santykiai platesnėje viešoje ir privačioje erdvėje, sukurs prielaidas moterims užimti analogišką vyrams poziciją mokslo hierarchijoje. Pvz., Lietuvos statistiniai duomenys apie šiandieninę lyčių padėtį moksle rodo, kad moterys jau konkuruoja su vyrais mokslo daktaro laipsnio lygyje beveik visose mokslų kryptyse.

Visos trys feministinės LNM prieigos turi trūkumų ir yra kritikuojamos (Sinnes 2006), tačiau kiekvienos prieigos idėjos gali pasitarnauti mažinant LNM. Kiekviena

[7] Interviu su vyriškos ir moteriškos lyties vaikais bei jaunuoliais, Giligam siekia parodyti, kad vyrai savo moralinius sprendimus grindžia individo teisėmis ir abstrakčiais gėrio ir blogio principais, tuo tarpu moterų moralinis sprendimas ir supratimas yra kontekstualus , pabrėžiantis žmonių poreikius empatijąir susietumą (Giligam 1982)

prieiga remiasi ne tik vertybine nuostata, bet ir ja pagrindžiančia koncepcija, kuri leidžia iš dalies aiškinti egzistuojančią LNM situaciją. Sociologiniu požiūriu įdomu tai, kad LNM skirtumai įvairiuose ES regionuose akivaizdžiai pademonstruoja socialinių sąlygų svarbą aiškinant lyčių nelygybę moksle. Pripažįstama, kad problemos, su kuriomis moterys susiduria mokslo pasaulyje, turėtų būti svarstomos remiantis pozicija, įtvirtinčia mokslo kultūrinę ir organizacinę aplinką, kurioje egzistuotų lyties dimensija, apimanti lyčių skirtingumą. Tad LNM klausimas neatskiriamas nuo mokslo plėtros organizavimo, kuriame būtų vienodai išnaudotas skirtingas abiejų lyčių potencialas arba, kitaip tariant, reikėtų atsižvelgti į lyčių skirtingumo svarbą plėtojant mokslą.

Pripažįstant, kad mokslas turi lyties matmenį, atitinkamai reikėtų formuluoti ir rodiklius, kurie galėtų atspindėti mokslo organizacinę struktūrą, ypač tas pozicijas, kurios susijusios su mokslo ir jo plėtros vertinimu. Su lyties moksle matmeniu yra susijęs ir mokslo vertinimo tendencingumas lytiškumoatžvilgiu.

## 1.2. MOKSLO LYTIŠKUMO VERTINIMO TENDENCINGUMAS

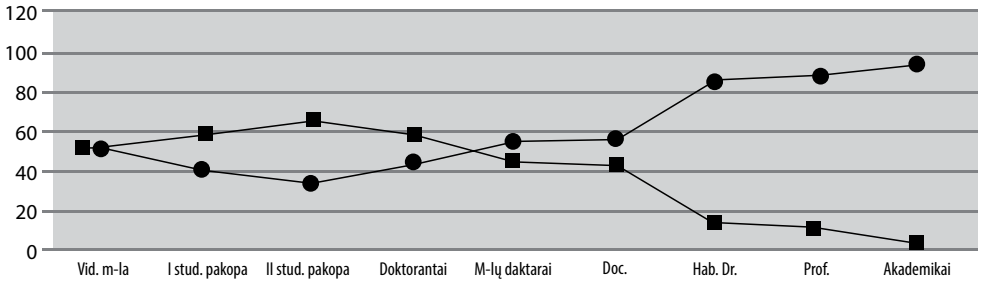
Pakankamai nevienareikšmis ir diskutuotinas klausimas, susijęs su grantų skyrimo projektams ar straipsnių teikiamų publikavimui vertinimo objektyvumu. Vienose šalyse (pvz., Švedijoje) atlikti tyrimai rodo, kad recenzuojant (*peer review*) projektus, straipsnius, neišvengiama seksizmo ir nepotizmo. Pvz., jei vertinimo tarybas sudaro vienos lyties atstovai, tai pasitaiko atveju, kad komisija dažniau palaiko tuos pretententus, kurių lytis sutampa su komisijų daugumos lytimi. Dar kitais atvejais, jei pretendentai būna asmeniškai susijęs su kuriuo nors komisijos nariu, tai taip pat sėkmingiau dalyvaudavo konkurencinėje kovoje dėl grantų ar publikavimo. Vis dėlto panašūs tyrimai JK ir Vokietijoje neparodė lyčių tendencingumo. Tad tendencingo vertinimo klausimas lieka atviras, nes pripažįstama, kad nepaisant tikėjimo, kad mokslas yra neutralus lyčių atžvilgiu ir mokslininkai yra vertinami pagal objektyvius pasiekimus, vertinimas gali būti tendencingas ne tik tuomet kai įvairias komisijas sudaro vienos lyties atstovai ar asmenys asmeniškai susiję su pretendentais, bet ir pats mokslas turi lyties dimesniją, todėl nėra taip paprasta išvengti seksizmo (*Gender...* 2004)

## 1.3. VERTIKALI IR HORIZONTALI LYČIŲ SEGREGACIJA MOKSLE

Nors ir pripažįstamas skirtingas lyčių požiūris moksle, vis dėlto, šiandien šis klausimas yra atviras ir diskutuotinas, o siekiant empiriškai apibūdinti lyčių nelygybę moksle pasitelkiami įvairūs rodikliai. Minėjome, kad lyčių segregacija moksle yra susijusi su bendresne privačios ir viešosios socialinės erdvės lyčių vaidmenų dichotomiškos institualizacijos tradicija, o lyčių segregacija moksle, kaip ir kitose

viešosios erdvės srityse yra dvejopa: vertikali ir horizontali. *Vertikali lyčių segregacija* moksle pasižymi laipsniškai mažėjančiu moterų skaičiumi mokslo ir jo organizavimo piramidės aukščiausiose pozicijose (žr. 1 Pav.).

**1 Pav.** Lyčių lygybės moksle žirklės arba *Nesandarus vamzdis* (2009)



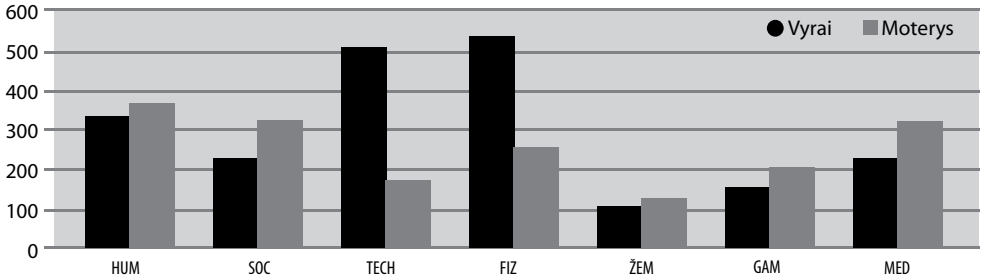

**Šaltinis:**

*Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010*. 2011. Statistikos leidinys. Lietuvos statistikos departamentas, Novelskaitė A. Giedrė Purvaneckienė, Irena Stonkuvienė, Aistė Urbonienė. 2011. *Moteris fiziniuose ir technikos moksluose: mokinė, studentė, mokslininkė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla

*Horizontali lyčių segregacija* apibūdina skirtingą lyčių koncentraciją tik tam tikrose mokslo srityse. Jau nuo XX a. antros pusės socialiniuose, humanitariniuose (SHM) ir sveikatos moksluose (SM) moterys ne tik nenusileidžia, bet ir viršija vyrų skaičių. Tačiau moterų yra mažiau šių mokslų aukščiausiose pozicijose (vertikali segregacija). Tuo tarpu fiziniuose ir technikos moksluose (FTM) dominuoja vyrai (horizontali segregacija). Šios srytys gali būti skirtingai finansuojamos, individai gali turėti skirtingas galimybes prieiti prie resursų ar skelbti publikacijas bei registruoti patentus. Todėl horizontali lyčių segregacija gali diskriminuoti vieną ar kitą lytį. Pvz., moterims dėl įvairių priežasčių yra sudėtingiau ne tik patekti, bet ir išlikti tose pačiose pozicijose kaip ir vyrai fiziniuose ir technologijų moksluose. (žr. 2. Pav.). Vertikali ir horizontali segregacija siejama su įvairiomis organizacinėmis bei kultūrinėmis kliūtimis, kurios riboja kurios nors lyties galimybes[8].

[8] Mokslininkai yra pasiūlę visą rinkinį sąvokų, kurios apibūdina vertikaliąją ir horizontaliąją segregacija: „Nesandarus vamzdis“ (“*Leaky Pipeline*”) – apibūdina moterų mažėjimą aukščiausiuose akademinės hierarchijos pakopose. „Pradanginanti dėžė“ (“*Vanish Box*”) – apibūdina mokslininkių migraciją į kitas ne akademines visuomenės gyvenimo sritis. „Stiklinės lubos“ (“*glass ceiling*”) – apibūdina įvairias neformalias kliūtis, su kuriomis mokslininkės susiduria darydamos akademinę karjerą. „Lipnios grindys“ (*“sticky floor”*) – apibūdina tas profesines veiklos sritis, kuriose sudėtinga kilti karjeros pakopomis. Pagyvenusių vaikinų tinklaveika (“*old boys network*”) – apibūdina vyriškos lyties savų žmonių ratą

**2. Pav.** Tyrėjai, turintys mokslo laipsnį ar pedagoginį vardą, pagal mokslo sritis ir lytį 2009 m




**Šaltinis:**

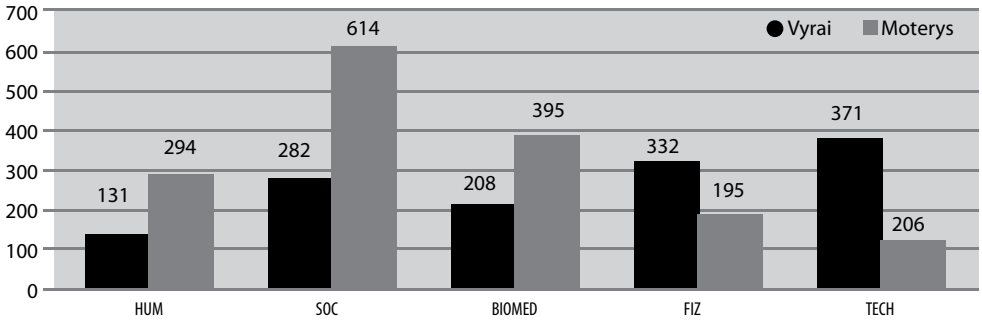
*Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010*. Statistikos leidinys. Lietuvos statistikos departamentas 2011

Nesunku vyrų dominavimą FTM susieti su lyčių socializacija ir socialiniu vyriškuoju lyties vaidmeniu, bet vargu ar tai būtų vienintelė priežastis. Tyrimai rodo, kad rinkdamosios profesiją moterys labiau linkusios klausti „ar aš tinkama šiai profesijai?“, tuo tarpu vyrai dažniau klausia „ar ši profesija yra man tinkama?“ (Novelskaitės at a. 2011). Skirtinga lyčių savimonė veikiausiai egzistuoja ne tik santykyje su profesija, bet yra bendresnio socialinės lyties konstrukto, istoriškai susiformavusio ne tik patriarchinėje Vakarų, bet kitose civilizacijose, atskiras atvejis. Galima teigti, kad vyrų pasirinkimas studijuoti FTM yra nulemtas tradicinio vyriško vaidmens, įvaizdžio ir tapatybės, kurie vyrus verčia prie viešojoje ir privačioje erdvėje dominuojančio vyriško vaidmens taikyti profesiją. Tradicinis vyro vaidmuo stipriai suaugęs su šeimos maitintojo funkcija, o FTM šiuolaikinėje visuomenėje yra labaiu apmokamas ir turi didesnę materialinę vertę[9]. Istoriškai viešojoje erdvėje, vadinasi, ir daugumoje profesijų dominavo vyrai. Moterys tik vėliau įsijungia į „vyriškas“ profesijas. Dar daugiau, moterys, pirmiausia, įsijungia į tas profesijas, kurios mažiausiai „atitinka“ dominuojantį šeimos maitintojo vyriškąjį vaidmenį. Verta pažymėti, kad moterų įsijungimas į „vyriškąsias“ profesijas dažniausiai buvo susijęs su socialiniais kataklizmasis ir pokyčiais (karai, socialinės revoliucijos), sumažinusiais vyriškąjąją žmogiškųjų resursų dalį. Sprendžiant iš to, kad ir toliau fiziniuose ir technologijų

[9] Tyrimai rodo, kad mokyklinio dalyko įdomumas abiejų lyčių mokiniams ir sėkmingas dalyko mokymasis daugeliu atveju yra nulemtas mokytojo sugebėjimo ir jo asmenybės, todėl svarbu, kad mokytojas abi lytis traktuotų vienodai (Novelskaitė et al. 2011). Be to egzistuoja daug kitų skirtingą vaikinų ir merginų požiūrį į FTM formuojančių socialinių veiksnių. Todėl galima teigti, kad panašus merginų ir vaikinų skaičius rinktųsi studijuoti FTM, jei merginų gyvenimo kelyje iki studijų pasirinkimo bei jau studijuojant susiklostytų palanki šiam pasirinkimui socialinių veiksnių seka: skatinanti merginas domėtis FTM šeimos aplinka (pvz., tėvų profesijos susijusios su FTM), skatinanti merginas domėtis FTM vidurinio mokslo aplinka (pvz.,geri FTM mokytojai(os), merginų pasirinkimą studijuoti FTM bei studijuojančias FTM merginas palaikanti aplinka. Kadangi moterų platesnis dalyvavimas FTM yra suvokiamos kaip neišnaudotas potencialas, tai atsiranda pozityvios diskriminacijos prielaida ir galėtų būti sudarytos papildomos palankesnės į FTM sąlygos (Third European 2003).

moksluose vyriškosios lyties doktorantai viršija moteriškąją doktorantų dalį, situacija šiose moksluose turėtų nesikeisti. Kita vertus humanitariniuose, ypač socialiniuose ir biomedicinos moksluose gausiau doktorančių nei doktorantų, todėl šiuose moksluose ir toliau išliks lyčių horizontalios segregacijos tendencijos (žr. 3 Pav.)

**3. Pav.** Doktorantai pagal mokslo sritis ir lytį 2009 m




**Šaltinis:**

*Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010*. Statistikos leidinys. Lietuvos statistikos departamentas 2011.

Galima teigti, kad lyčių horizontalios segregacijos moksle atsiradimui ypač svarbi patriarchinio vaidmens tradicija. Tokią prielaidą patvirtintų įvairių šalių mokslo institucijų istorinės raidos palyginimas. Moterys į mokslą yra labiau įsitraukusios tose vakarietiškosios modernizacijos kelią pasirinkusiose šalyse, kuriose mokslininkų ir tyrėjų profesijos yra mažiau išplėtotos ir mokslo institucijos yra santykinai naujos[10]. Tuo tarpu tose moderniosiose šalyse, kuriose pati modernybės istorija bei mokslinių tyrimų institualizacija yra ilgesnė ir labiau išplėtota bei labiau apmokama (Jungtinė Karalystė, JAV, Prancūzija), vyrai stipriai viršija moterų mokslininkių ir tyrėjų skaičių. Moterys šiose šalyse dar tik pradeda skverbtis į jau suformuotas ir vyrų užimtas mokslinių tyrimų institucijas (Third European 2003: 260). Neabejotina, kad šis lyčių santykis susijęs su moderniųjų arba industrinių visuomenių viešosios ir privačios socialinės erdvės atskyrimo pagal lyčių vaidmenis institualizacijos istorija. Kuo šios institualizacijos istorija ilgesnė, tuo segregacija stipresnė.

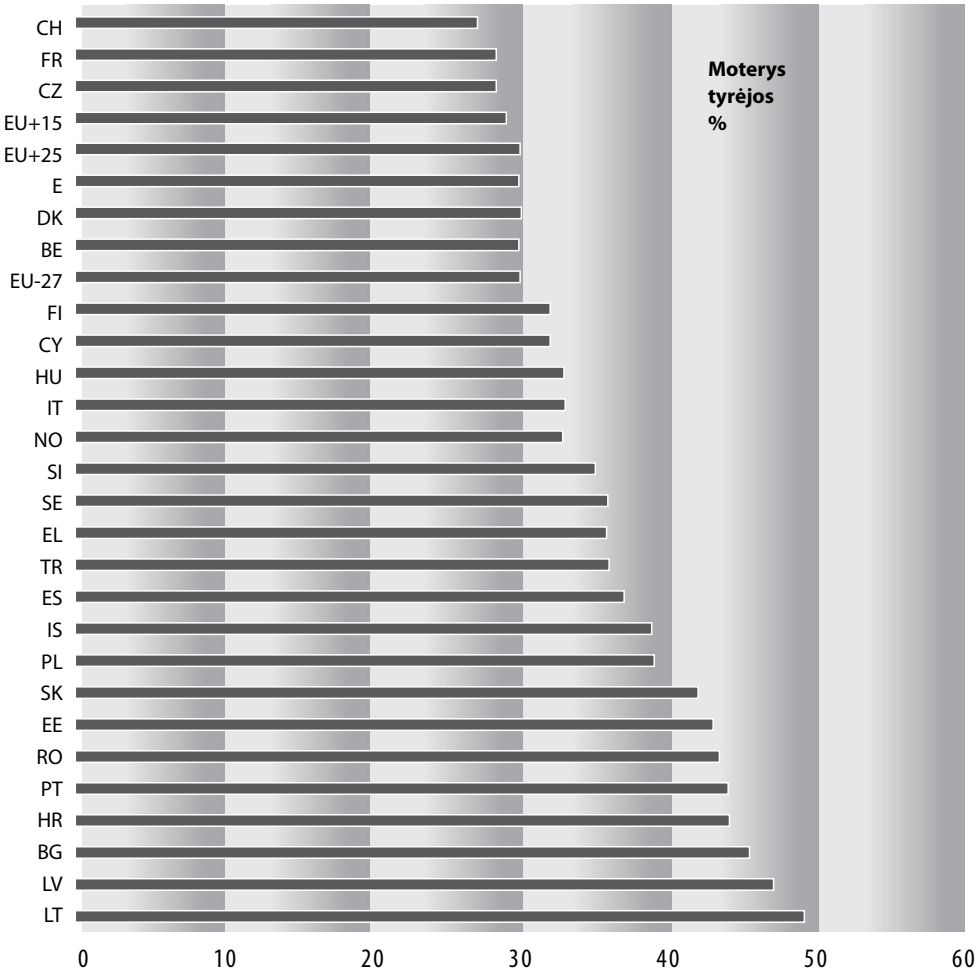
[10] Daugelis Turkijos mokslininkų priėjo išvadą, kad santykinai moterims palanki situacija akademiniame gyvenime, palyginti su Vakarų valstybėmis, gali būti nulemta trijų pagrindinių socioekonominių veiksnių. Pirma, valstybinė ideologija smarkiai skatino lyčių lygybę darbo rinkoje (Ozbilgin ir Healy 2004). Antra, moterys buvo ypač skatinamos siekti akademinės karjeros, nes Turkijos visuomenėje vyravo nuostata, kad akademinė karjera moteriai, turinčiai aukštojo mokslo išsilavinimą, yra „saugi“ ir „tinkama“. Tai paaiškina nesuderinamumą tarp palyginti neaktyvaus moterų dalyvavimo darbo rinkoje ir aukšto užimtumo akademiniame sektoriuje. Trečioji priežastis, lėmusi aktyvų moterų įsitraukimą į akademinę karjerą – tai nedidelis darbo užmokestis, palyginti su kitais darbo rinkos sektoriais, o tai skatino vyrus siekti karjeros kituose darbo rinkos sektoriuose ir mažino konkurenciją akademiniame sektoriuje http://www.lsc.vu.lt/index.php?id=550

Posovietinė erdvė, kaip ir bet kuris kitas pasaulio regionas, turi savų LNM ypatumų, susijusių su specifine mokslų, ypač SHM situacija sovietinėje sistemoje.

Pirma, tai susiję su bendresnėmis lyčių vaidmenų socialinėmis, ekonominėmis ir politinėmis sąlygomis. Sovietiniu laikotarpiu Lietuvoje darbo pasidalijimas per labai trumpą laiką buvo perkeltas už šeimos ribų: tiek vyras, tiek moteris tapo samdomi darbuotojai, o abiejų lyčių užimtumas viešojoje erdvėje tapo taisykle ne tik dėl to, kad nuo abiejų sutuoktinių darbo priklausė šeimos biudžetas, bet ir dėl to, kad buvo privalomas visuotinis užimtumas. Tokia socialinė ir ekonominė sovietinės sistemos raida lėmė du svarbius lyčių vaidmenų ypatumus: darbo pasidalijimas už šeimos ribų ne skyrė, o vis labiau artino lyčių vaidmenis ir palaipsniui neliko moteriškų ir vyriškų darbų. Todėl po antrojo pasaulinio karo sparčiai irstant tradicinei žemdirbių visuomenei, sovietinėje Lietuvoje nesusidarė sąlygų, kurios institualizuotų žmonosnamų šeimininkės vaidmenį.

Antra, sovietiniu laikotarpiu SHM ypač nukentėjo nuo ypač didelės ideologizacijos bei izoliacijos. Tipologiškai sovietinio laikotarpio visuomenė priskirtina modernybės tipui, kuriam ypač charakteringa pramonės plėtra. Sovietinėje valstybėje pramonė, ypač sunkioji pramonė, tapo tuo svarbiausiu veiksniu, kuris garantavo šios valstybės ekonominį ir karinį iškilimą bei dominavimą ankstyvosios modernybės laikotarpiu. Karinis–pramoninis sektorius buvo prioritetinė ekonomikos sritis. Tuo tarpu ideologizuoti socialiniai mokslai, jų plėtra bei gaunami atlyginimai sumenko. Posovietiniu laikotarpiu ši erdvė buvo santykinai neužimta ir čia ypač trūko specialistų, tad buvo ypač palanki moterų įsiliejimui. Veikiausiai šiandieninis didesnis moterų nei vyrų skaičius SHM atspindi šią sovietinio ir posovietinio laikotarpio SHM situaciją. (4 Pav.)

4 Pav. Moterų tyrėjų dalis tarp visų tyrėjų (%), 2006.




**Šaltinis**:

*She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. 2009.*

# II. RODIKLIŲ KONSTRAVIMAS

Socialiniuose moksluose rodiklių samprata yra labai įvairi, nes priklauso ir nuo matuojamo objekto ir nuo matavimo tikslų. Šiame darbe ***rodikliai*** apibrėžiami kaip matavimai, kuriais remiantis galima įvertinti esamą lyčių lygybės moksle būklę ir pokyčius. Pokyčiai gali būti apibūdinti faktais, skaičiais, nuomonėmis, suvokimais ir naudojami apibrėžti pokyčius specifinėse sąlygose arba kitimą tam tikrų tikslų atžvilgiu (CIDA, 1997). Lytį atspindintis (*gender responsive*), lyčiai jautrus (*gender sensitive'*) bei lyties rodiklis matuoja pokyčius, susijusius su laike besikeičiančia lyčių lygybe. Tokie rodikliai gali būti kiekybiniai, kurie remiasi tam tikrais skirtingų lyčių duomenimis. Duomenys gali būti gauti atskirai vyrams ir moterims. Pvz., vyrų ir moterų užimamos pozicijos tiek mokslo mokslo biurokratinėje, tiek mokslinių tyrimų hierarchijos sistemoje. Lyties lygybės rodiklis taip pat gali apibūdinti kokybinius pokyčius, pvz., moterų dalyvavimo aktyvumo padidėjimo lygis arba nuostatų į lyčių lygybę moksle pokyčiai. Lyčių lygybės matavimai gali būti skirti nustatyti vyrų ir moterų santykių pokyčiams, tam tikros politikos rezultatams, programų ar veiklų, skirtų specialiai vyrams ir moterims, vyrų ir moterų situacijos ar buklės pokyčiams nustatyti. Kitaip tariant, norint atlikti mokslo analizę lyties požiūriu, reikia, kad duomenys būtų renkami atskirai pagal lytis. Lytis atspindintys ar lytims jautrūs duomenys yra pokyčių parametrai, kurie apibūdina moterų ir vyrų santykinę poziciją moksle. Jie iliustruoja konkrečiais terminais, ką lyčių lygybė ir moters įgalinimas moksle reiškia individui, institutui ir visuomenei. Mokslo srityje lytis atspindintys ir lyčiai jautrūs rodikliai pateikia pagrindą matuoti įgyvendinamų lyčių projektų įvykdimą, stebėjimą ir atlikti įvertinimą. Pvz., moterų skaičius aukščiausiose mokslo hierarchijos pazicijose yra kaip vienas iš moterų įgalinimo rodiklių. Tokie rodikliai reikalingi tam, kad pateiktų aiškesnį situacijos supratimą. Pvz., visiems žinoma, kad moterys rečiau stoja į fizinių ir technologijų studijas (FTM), tačiau nėra labai aišku, kodėl taip yra, nes nėra daug agreguotų duomenų apie moterų dalyvavimą moksle. Dalykas tas, kad dauguma duomenų, kurie yra renkami apie mokslą ir technologijas, moteris, jų rūpesčius, problemas bei įsipareigojimus padaro juos santykinai nereiškimgais. Daugybė su merginų studijavimu FTM susijusių kultūrinių ir socialinių veiksnių atstumia merginas nuo FTM. Pvz., kai kurios priežastys yra susijusios su berniukų ir mergaičių mokymo ypatumais arba mokslų ir technologijų mokymo turiniu. Pastarasis atsispindi lyties atžvilgiu tendencingose studijų programose, vadovėliuose, kurie nėra susiję su moterims ir mergaitėms svarbiais dalykais ir interesais. Dauguma tokių tyrimų yra atlikta išsivysčiusiose šalyse, tuo tarpu kituose regionuose, tokių tyrimų nėra daug. Pvz., Sovietų Sąjungoje lyčių, kaip beje ir nacionalinių ar kitų problemų, „teoriškai nebuvo", tad lyčių klausimas beveik nebuvo svarstomas ir iš dalies užkonservuotas tam tikros būklėje.

Be statistikos, renkamos lyties atžvilgiu, ir lyčiai jautrių (*gender-sensitive*) rodiklių nebūtų galima matuoti lyčių lygybės pokyčių bei moterų įgalinimo. Statistika rei-

kalinga tam, kad būtų galima identifkuoti silpnas ir ne visuomet matomas sritis, susijusias su tam tikrais mokslo politikos tikslais, skirtais lyčių lygybei plėtoti. Duomenys apie skirtingas lytis gali būti ***kiekybiniai*** ir ***kokybiniai.***

Kiekybinis duomenų rinkimo metodas pateikia išmatuojamus rezultatus. Jie orientuoti į tai, kas gali būti apskaičiuojama – pvz., vyrų ir moterų skaičius akademinėse pozicijose, vyrų ir moterų gaunamas atlyginimas, doktorantų ir doktorančių skaičiai institucijose. Kiekybiniai duomenys gali parodyti lyčių lygybės pokyčius laike.

Kokybiniai duomenų rinkimo metodai apima žmonių patyrimą, elgesį, nuomones, nuostatas ir jausmus – pvz., moterų patyriami apribojimai (tendencingos nuostatos, stereotipai) siekti aukštesnių pozicijų FTM, moterų savivertė, skirtingas moterų ir vyrų požiūrį į šeimos/darbo balansą. Dalyvavimo metodai pvz., fokus grupės diskusijos, socialinis žemėlapis, interviu ir t.t. dažniausiai naudojami metodai rinkti duomenis kokybiniams rodikliams. Tačiau kokybiniai duomenys taip pat gali būti renkami ir apklausomis (anketavimas), kurios matuoja suvokimą ir nuomones.

# III. KRITERIJAI IR RODIKLIAI

Lietuvos statistikos departamentas šiandien apie aukštąjį universitetinį ir neuniversitetinį mokslą bei tyrimus pagal lytis renka duomenis pagal šiuos rodiklius:

**Lentelė 1.**

| El.nr | **RODIKLIS** |
|---|---|
| 1. | Mokymosi aprėpties lygiai pagal lyties parametrą:<br>• Aukštesnysis<br>• Aukštasis (universitetinis, neuniversitetinis)<br>• Doktorantūrą |
| 2 | Tikėtina mokymosi trukmė pagal amžių (7-16, 7-18, 7-24)ir lytį. |
| 3. | Aukštųjų mokyklų studentai studijuojantys gamtos, trchnikos ir taikuomuosius mokslus:<br>• Studijuojančių dalis, palyginti su visų studentų skaičiumi<br>• Parengta specialistų palyginti su visais absolventais %<br>• 1000-čiui 20-29 metų gyventojų tenka baigusiųjų % |
| 4. | Universitetų studentai. Požymiai: studijų sritis, pakopa (bakalauro, magistro, specialios profesinės studijos ir rezidentūra), lytis |
| 5. | Parengta specialistų universitetuose. Požymiai: studijų sritis, pakopa (bakalauro, magistro, specialios profesinės studijos ir rezidentūra), lytis:<br>• Mokytojų rengimas ir pedagogika<br>• Menas<br>• Humanitariniai mokslai<br>• Socialiniai ir elgsenos mokslai<br>• Žurnalistika ir informacija<br>• Verslas ir administravimas<br>• Teisė<br>• Gyvosios gamtos mokslai<br>• Fiziniai mokslai<br>• Matematika ir statistika<br>• Kompiuterija |
| | • Inžinerija ir inžinerinės profesijos<br>• Gamyba ir perdirbimas<br>• Architektūra ir statyba<br>• Žemės ūkis , miškininkystė<br>• Žuvininkystė<br>• Veterinarija<br>• Sveikatos priežiūra<br>• Socialinės paslaugos<br>• Paslaugos asmenims<br>• Transporto paslaugos<br>• Aplinkosauga<br>• Saugos paslaugos |
| 6. | Universitetų trečiosios studijų pakopos (doktorantūros) studentai. Požymiai: mokslo sritis, lytis |

| | |
|---|---|
| 7. | Specialistų baigusių trečiąją studijų pakopą skaičius. Požymiai: mokslo sritis, lytis<br>• Socialiniai mokslai<br>• Humanitariniai mokslai<br>• Technologijos mokslai<br>• Fiziniai mokslai<br>• Biomedicinos mokslai<br>• Rezidentūra |
| 8. | Biomedicina (rezidentūra) |
| | Universitetų dėstytojai: Požymiai lytis<br>• Pagrindinis personalas<br>• Personalas, dirbantis ne pagrindinį darbą |
| 9. | Universitetų dėstytojai: Požymis, mokslo laipsnis ir pedagoginis vardas, lytis;<br>• Daktaras<br>• Habilituotas daktaras<br>• Docentas<br>• Profesorius |
| 10. | MTEP darbuotojai. Požymiai : išsilavinimas (laipsnis, universitetinis, neuniversitetinis, kitas), lytis, sektoriai (aukštojo mokslo, valdžios, verslo, ne pelno). |
| 11. | Sąlyginis MTEP darbuotojų užimtumas aukštojo mokslo ir valdžios sektoriuose. Požymiai: mokslo sritis, darbuotojo kategorija (tyrėjai, tyrėjai su mokslo laipsniu, technikai), lytis<br>• Humanitariniai mokslai<br>• Socialiniai mokslia<br>• Technologijos mokslai<br>• Biomedicinos mokslai<br>• Medicinos mokslai<br>• Fiziniai mokslai<br>• Žemės ūkio mokslai |
| 12. | Biomedicinos (kiti gamtos mokslai)<br>MTEP darbuotojai, dalyvaujantys aukštojo mokslo ir valdžios sektoriuose. Požymiai: darbuotojo kategorija (tyrėjai, tyrėjai su mokslo laipsniu, technikai), amžius (iki 25, 25-34, 35-44. 45-54.55-64. virš 64), lytis |
| 13. | MTEP darbuotojai, dalyvaujantys verlo sektoriuje. Požymiai: darbuotojo kategorija (tyrėjai, tyrėjai su mokslo laipsniu, technikai), amžius (iki 25, 25-34, 35-44. 45-54.55-64. virš 64), lytis |

LR statistikos departamento rodikliai leidžia apibūdinti **lyčių** pasiskirstymą:

• visose studijų pakopose (bakalauro, magistro, doktorantūros) ir visose studijų srityse (Humanitariniai mokslai; Socialiniai mokslai; Technologijos mokslai; Biomedicinos mokslai; Medicinos mokslai Fiziniai mokslai; Žemės ūkio mokslai; Biomedicinos (kiti gamtos mokslai) studijuojančius studentus bei baigusius studijas.

• Universitetų ir kolegijų dėstytojai pagal mokslo laipsnį ir pedagoginį vardą: Daktaras; Habilituotas daktaras; Docentas; Profesorius

• Sąlyginis MTEP darbuotojų užimtumas aukštojo mokslo ir valdžios sektoriuose pagal mokslo sritis (Humanitariniai mokslai; Socialiniai mokslai; Technologijos mokslai; Biomedicinos mokslai; Medicinos mokslai; Fiziniai mokslai; Žemės ūkio mokslai; Biomedicinos (kiti gamtos mokslai), darbuotojo kategorija (tyrėjai, tyrėjai su mokslo laipsniu, technikai)

• MTEP darbuotojai, dalyvaujantys aukštojo mokslo ir valdžios sektoriuose pagal darbuotojo kategoriją (tyrėjai, tyrėjai su mokslo laipsniu, technikai), amžių (iki 25, 25-34, 35-44. 45-54.55-64. virš 64).

Visose studijų pakopose studijuojančių studentų, daktaro, habilituoto daktaro mokslo laipsnį ir pedagoginį docento, profesoriaus vardą turinčių asmenų skaičius visose mokslo srityse leidžia taikyti nepanašumo indeksą, o pagal metus nustatyti ir raidos tendencijas. Tačiau šiuo atveju Stiklinių lubų koeficientas būtų nepilnas, nes jo nustatymui trūksta daugiau duomenų apie A lygio pasiskirstymą tarp lyčių. Sąlyginis MTEP darbuotojų užimtumas aukštojo mokslo ir valdžios sektoriuose pagal mokslo sritis, darbuotojo kategoriją, metus ir amžiaus grupes leidžia nustatyti raidos tendencijas., kurios rodo, kad lytys pasiskirsto netolygiai beveik visuose mokslo srityse. Tik fiziniuose moksluose abiejų lyčių yra po lygiai

Lentelėje Nr. 2. pateikiamas rodiklių sąrašas, kuris apima tuos rodiklius, kurie yra renkami LR statistikos departamente ir tuos rodiklius, kurie šiuo metu nėra renkami, bet galėtų būti renakmi LR statistikos departamente arba įjungti į instituacinio vertinimo rodiklių sąrašą.

**Lentelė Nr. 2**

| | **Kriterijai** | **Rodikliai** | ***Šaltinis*** | ***Rodiklio tipas*** |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Horizontali ir vertikali segregacija | **Pasiskirstymas pagal lytis:**<br>*Nepanašumo indeksas (dissimilarity index) (NI)*<br>*Stiklinių lubų indeksas* (SLI)<br>Lietuvos MA tikrieji nariai (akademikai)<br>Lietuvos MA nariai korespondentai<br>Lietuvos MA nariai ekspertai<br>Habilituoti mokslininkai<br>Profesoriai<br>Docentai<br>Daktarai<br>Pozicijos akademinės struktūros hierarchijoje<br>Redkolegijų komitetai | *Statistikos departamentas*<br>*LMT duomenys*<br>*Institucinis vertinimas* | *Kiekybiniai* |
| | | Mokslinės tarybos<br>Aukštųjų mokyklų tarybos<br>Fakultetų tarybos<br>Įvairios komisijos<br>Projektų finansavimas | | |
| 2 | Apmokėjimas ir fondų parama | Pajamų struktūros apklausa *(Structure of Earnings Survey - SES)*. Uždarbio ir gyvenimo salygų statistika *(Statistics on Income and Living Conditions - SILC).).* | *Statistikos departamentas* | *Kiekybiniai* |
| 3 | Stereotipai ir tapatumas | Palanki lytims mokslo aplinka (nuostatos, prietarai, netiesioginė diskriminacija, grindžiama tradiciniais lyties stereotipais<br>Lyderystės samprata | *Insititucinis vertinimas*<br>*Apklausos* | *Kokybiniai* |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 4 | Mokslas kaip darbinė veikla | Lyčių užimtumas moksliniuose tyrimuose (akademinė, politikos ir verslo sritys)<br>Šeimo/darbo balansas<br>Lyčių globa ir emocinis palaikymas tyrimuose<br>Lyčių lygybės plėtros planai institucijoje<br>Sugrįžimo resursai ir parama<br>Tėvystės atostogų balansas | *Statistikos departamentas*<br>*Institucinis vertinimas* | *Kiekybiniai* |
| 5 | Mokslininė kokybė | Kiekybinė publikacijų/citavimo/ patentų produkcija<br>Prioritetai, vertinant profesinę veiklą<br>Lyčių balansas mokslo tinklaveikose | *LMT duomenys,*<br>*Diskurso analizė* | *Kokybiniai* |
| 6 | Lytis tyrimų turinyje | Lyčių stereotipai tyrimuose<br>Lyčių stereotipai tyrimų turinyje ir metoduose<br>Lyčiai jautrus mokslas | *Šaltinis: tyrimai* | *Kokybiniai* |

# IV. NEPANAŠUMO IR STIKLINIŲ LUBŲ INDEKSAI [11]

Gauti pagal rodiklius duomenis gali būti pritaikyti indeksams ir jais išmatuoti lyčių pasiskirstymą moksle bei skirtingų lyčių galimybes siekti aukštų pozicijų moksle. Taip pat pagal indeksus yra patogu lyginti atskirų šalių lyčių būkles.

Lyčių nepanašumo indeksas (*Dissimilarity Index)* ir stiklinių lubų indeksas *(glass ceiling index)* yra išvestiniai indeksai, kurie leidžia įvertinti esamą lyčių santykių situaciją bei suteikia galimybę teoriškai apskaičiuoti, koks tam tikros užimtumo grupės vyrų ir moterų procentas turi pereiti į kitą ar kitas užimtumo sritis, kad moterų proporcija būtų tokia pati visose užsiėmimo grupėse. Indeksas tarsi hipotetiškai parodo, kiek dar trūksta iki lyčių pasiskirstymo balanso tam tikroje užimtumo srityje. Indeksas skaičiuojamas pagal formulę:

$$NI = 1/2 \sum i \, (Mi / M - Vi / V)^{12},$$

kur **i** – veiklos sritis, ***Mi*** – moterų užimtumas toje srityje, ***M*** – moterų užimtumas visose srityse, ***Vi*** – vyrų užimtumas toje srityje ***V*** – Vyrų užimtumas visose srityse.

Kaip jau minėjome Lietuvoje, kaip ir kitose posovietinėse šalyse lyčių santykis yra geresnis nei senose demokratinėse Vakarų valstybėse, nors jis dar taip pat nėra pusiausvyras.

Kitas lyčių indeksas, kuris apibūdina lyčių sitauciją yra stiklinių lubų indeksas:

$$SLI = P/Pa$$

Kur **P** – moterų tyrėjų dalis akademinėje bendruomenėje, ***Pa*** – A lygio moterų tyrėjų dalis (profesorių, vyriausiųjų mokslo darbuotojų).

Jei ***SLI***<*1* – moterys turi daugiau galimybių būti paaukštintos nei vyrai, jei ***SLI***>*1* – moterys turi mažiau galimybių būti paaaukštintos nei vyrai). Pvz., Sąlyginis *MTTP* darbuotojų užimtumas pagal mokslo sritis 2009 m. Lietuvoje:

Pvz., tyrėjos su hab. ir dr. laipsniu *SLI = 2302/2171=1.06* .Tyrėjos su prof. ir doc. laipsniu *SLI = 2302/1141=2.01*[13] Koeficientai rodo, kad tyrėjos turi (hab dr. atveju turėjo) didesnę tikimybę gauti hab. dr. ar dr. Laipsnius, nei prof. ir doc vardus, lyginant su tokiomis pat mokslinių laipsnių ir pedagoginių vardų vyrų grupėmis.

[11] Lietuvoje: A-Profesoriai; B- docentai; C-profesorių asistentai; D-kitas mokymo personalas. (She figure 2009)

[12] She figure 2009, p. 50

[13] Mokslo tiriamoji veikla aukštojo mokslo ir valdžios sektoriuose. 2009. LR Statistikos departamentas

# SANTRAUKA

Lyčių lygybės tema šiandien yra viena iš raktinių Europos aukštojo mokslo ir Europos tyrimų erdvės, todėl būtina sukurti tokią lyčių lygybės moksle rodiklių sistemą, kuri objektyviai atspindėtų esamą lyčių situaciją aukštojo mokslo studijų ir tyrimų srityje

Siūlomi rodiklių sistema remiasi kokybiniais ir kokybiniais rodikliai, kurių matavimui įgyvendinti turėtų būti pasitelkti kiekybiniai ir kokybiniai metodai. Rodiklių formulavimas rėmėsi ypač svarbiom lyčių lygybei temomis. Temos buvo suformuluotos remiantis ES, JT, užsienio šalių ir Lietuvos dokumentų bei tyrimų apžvalgomis. Dokumentuose ir tyrimuose dažniausiai išskiriamos šios temos: 1. Anstyvųjų karjeros etapų vystymas (*early-stage career-development)* ir praradimai (*leaky pipeline*) klausimas. 2. Darbo ir gyvenimo pusiausvyra (*work-life balance*). 3. Horizontali ir vertikali segregacija (*Horizontal and vertical segregation*). 4. Stiklinės lubos (*glass ceiling)* ir lipnios grindys*( sticky floor)*. 5. Lyčių apmokėjimo ir tyrimų finasavimo skitumai (Gender wage gap and funding). 6. Stereotipai ir tapatumas (*Stereotypes and identity*). 7. Mokslas kaip darbinė veikla (*Science as a labour activity*). 8. Mokslinė kokybė (*Scientific excellence*). 9 Lyties turinys tyrimuose (*Gender in research contents*).

**Summary**

The paper presents a short conceptual justification and a list of quantitative and qualitative indicators of gender equality, a model for the monitoring of gender equality in science, the character of data necessary for its implementation, frequency of the data collection, stakeholders involved in collecting it, data suppliers and receivers and modes and terms of disseminating information, etc.

A conceptual model presented in the main part of the report was constructed according to the available data and a review of gender equality in science containing the evaluation of the current situation and main trends in gender equality prepared in 2012.

The paper is based on the EU Bologna Process, UN and Lithuanian documents regulating the implementation of gender equality, on the gender mainstreaming strategy (EU and international action programs and conventions, particularly the UN Beijing Platform for Action and convention on elimination of all forms of discrimination against women) and on research on gender equality in science conducted in both Lithuania and abroad[14]. With respect to the mentioned documents and in formulating a list of gender equality indicators, the following themes were distinguished as particularly important: 1. The issues of early-stage career-development and of leaky pipeline; 2. Work-life balance; 3. Horizontal and vertical segregation; 4. Glass ceiling; 5. Gender pay gap in science and research; 6. Gender pay gap in submitted and financed research applications; 7. Stereotypes and identity; 8. Science as a labour activity; 9. Scientific excellence; 10 Gender in research contents; 11. Policies towards gender equality in science.

[14] Žr Leonavičius Vylius, Tereškinas Artūras. GENDER EQUALITY IN SCIENCE: A Review of Documents and Research and Description of Indicators. Interim report. Kaunas, 2011. (MOSTA; LSAS)

# NAUDOTI ŠALTINIAI


1. *Analytic Quality Glossary*. Internetinė prieiga: http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/indicator.htm
2. Cavaghan Rosalind. 2011, Gender Mainstreaming as a Knowledge Process: the Epistemic Dimension to Eradicating Gender Bias
3. COM(2008)317 final. *Better Careers and more Mobility: A European Partnership for Researchers. Impact Assesment*. {SEC(2008)1912} Brussels, 23/05/2008 SEC(2008)1911 Comission Staff Working Document Accompanying document to the Communication from the Commission to the Council and the European Parlament
4. *Life Balance Wheel*. Internetinė prieiga:http://www.quantumcoaching.com.au/documents/Quantum-Coaching-Life-Balance-Wheel1.pdf
5. COM (99) 76 final. *Women and Science. Mobilising women to enrich European research.* Communication from the Commission. 17 February 1999.
6. http://aei.pitt.edu/13321/1/com_(99)_76_final.pdf
7. COM (2000) 6. Toward a European Reasearch Area. Brussels, 18 January 2000. http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/toward_education_en.pdf
8. Dale, Reidar (1998) *Evaluation Frameworks for Development Programmes and Projects*,
9. Sage: New Delhi
10. EC 2000 (ETAN report), '*Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality.*
11. EC 2006. *Women in Science and Technology: a Business Perspective*. Brussels: Directorate
12. *Gender-Sensitive Education Statistics And Indicators A practical guide*; UIS;
13. http://www.uis.unesco.org/ev_en.php?ID=5017_201&ID2=DO_TOPIC
14. General for Research Science and Society - Women and Science. Internetinė prieiga: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/wist_report_final_en.pdf.
15. genSET 2010. Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science, genSET, EU FP7 Report to the European Commission, Portia, London. Internetinė prieiga:
16. http://www.genderinscience.org/downloads/genSET_Consensus_Report_Recommendations_for_Action_on_the_Gender_Dimension_in_Science.pdf
17. Gilligan, C. 1982. *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge: Harvard University Press
18. *Government Report on Gender Equality*. 2011. Ministry of social affairs and health. Helsinki, Finland
19. Lebra, Takie Sugiyama. 1976. *Japanese patterns of behavior*. Honolulu: University Press of Hawaii.
20. *LR Statistikos departamentas. http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280*
21. *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010*. 2011. Statistikos leidinys. Lietuvos statistikos departamentas
22. Mokslo tiriamoji veikla Aukštojo mokslo ir valdžios sektoriuose 2009. LR Statistikos departamentas
23. Novelskaitė A. Giedrė Purvaneckienė, Irena Stonkuvienė, Aistė Urbonienė. 2011. *Moteris fiziniuose ir technikos moksluose: mokinė, studentė, mokslininkė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
24. Proportion of women on scientific boards, 2004
25. *Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science*, genSET 2010. EU FP7 Report to the European Commission, Portia, London. Internetinė prieiga:
26. http://www.genderinscience.org/downloads/genSET_Consensus_Report_Recommendations_for_Action_on_the_Gender_Dimension_in_Science.pdf
27. Research funding success rate differences between women and men, (*Success rate men minus success rate for women). Science, Technology and Gender*. An International Report Science and Technology for Development series UNESCO 2007Sinnes, A. 2006. Three approaches to gender equity in science education. *NorDina* 3, p. 72-83.
28. *She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. 2009
29. *Third European Report on Science & Technology Indicators 2003* Towards a knowledge-based economy. EC. ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/indicators/docs/3rd_report.pdf
30. UN. 1995. Fourth World Conference on Women. Beijing, China - September 1995. Action for Equality, Development and Peace Beijing Platform for Action (1995).
31. http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/educa.htm

# IV skyrius
# REKOMENDACIJOS LIETUVOS MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJOMS DĖL PRIEMONIŲ, TAIKYTINŲ LYČIŲ LYGYBEI MOKSLE IR JO VALDYME UŽTIKRINTI

**Dr. Agnė Jurčiukonytė**
MRU Vadybos katedros docentė

**Doc.dr. Virginija Šidlauskienė**
Šiaulių universiteto Lyčių studijų centro vyriausioji mokslo darbuotoja

**Hab.dr. Gražina Tautvaišienė**
VU Teorinės fizikos ir Astronomijos instituto direktorė

# PRATARMĖ

Šios rekomendacijos parengtos įgyvendinant projektą „Lyčių lygybės moksle skatinimas (LYMOS)“ pagal priemonę VP1-3.2-ŠMM-02-V „Žinių apie mokslą ir technologijas gilinimas ir sklaida tarp moksleivių ir jaunimo bei lyčių lygybės moksle skatinimas“. BASNET forumo vykdytos LYMOS projekto poveiklės apėmė teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, identifikavimą, teisinių lyčių lygybės įgyvendinimo moksle pagrindų Lietuvoje sukūrimą bei atitinkamų struktūrinių pokyčių inicijavimą. 2011 m. BASNET sudarytos ekspertų grupės įgyvendino dvi poveikles: parengė rekomendacijas 1) mokslinius tyrimus reglamentuojančiai teisinei bazei ir 2) mokslo ir studijų institucijų vertinimą reguliuojančioms metodikoms tobulinti.

Rengiant siūlymus mokslinius tyrimus reglamentuojančiai teisinei bazei tobulinti analizuota mokslinius tyrimus reglamentuojanti teisinė bazė (Švietimo įstatymas, Mokslo ir studijų įstatymas, Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 m. nuostatai, ŠM ministro įsakymai, pagrindinių universitetų bei mokslinių tyrimų institutų statutai ir kt.) lyčių lygybės moksle požiūriu. Rengiant siūlymus dėl institucinio vertinimo tobulinimo moterų ir vyrų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas, naudojant naujausias vadybos etikos ir socialinio audito metodikas, buvo išnagrinėti egzistuojantys mokslo ir studijų institucijų veiklos vertinimo kriterijai ir jų tinkamumas lyčių lygių galimybių moksle požiūriu. Išanalizuota kitų šalių praktika institucinio vertinimo srityje. Remiantis tyrimo rezultatais atlikta tinkamų indikatorių atranka ir sukurtas lyčių lygių galimybių moksle institucinio vertinimo sistemos modelis, kurio pagrindu atitinkamai suformuluoti ir pateikti siūlymai dėl Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšų poreikio nustatymo ir jų skyrimo mokslo ir studijų institucijoms metodikos (Žin., 2006, Nr. 108-4114; 2007, Nr. 100-4081) pakeitimo, numatant, kad dalis lėšų mokslo ir studijų institucijoms bus skiriama už socialinės raidos rodiklius, skatinančius vienodas lyčių karjeros galimybes moksle.

Šios rekomendacijos yra integrali LYMOS projekto dalis, paremta aukščiau minėtu BASNET ekspertų įdirbiu ir įžvalgomis. Rekomendacijos yra skirtos padėti mokslo ir studijų institucijoms praktiškai įgyvendinti lyčių lygybę aukštajame moksle ir daugiausiai aptaria konkrečias priemones, kurios taikomos sėkmingiausiuose Vakarų šalių aukštųjų mokyklų lyčių lygybės užtikrinimo pavyzdžiuose. Šios rekomendacijos yra skirtos geresniam abiejų lyčių atstovų reprezentavimui mokslo srityse, kuriose tradiciškai tam tikros lyties atstovų yra ženkliai mažiau, pasiekti. Nors lyčių lygybės įgyvendinimas yra ilgalaikis strateginis tikslas, svarbu suvokti, jog siūlomos lyčių lygybės priemonės yra laikinojo pobūdžio – taikomos tol, kol bus pasiektos ir palaikomos tam tikros užsibrėžtos lyčių proporcijos mokslo ir studijų

institucijose.

**Šios rekomendacijos remiasi pamatine prielaida, jog nėra universalaus lyčių lygybės politikos modelio, kurį MSI galėtų automatiškai perkelti ir panaudoti savo organizaciniams struktūriniams pokyčiams.** Šiose rekomendacijose supažindinama su pagrindinėmis lyčių lygybės problemomis aukštojo mokslo srityje, nurodomi sunkumai, su kuriais gali būti susiduriama įvedant LLP, aprašomi būtini veiksmai, siekiant veiksmingo LLP įgyvendinimo ir pateikiama eilė priemonių, kurios galėtų padėti integruoti lyties aspektą MSI organizaciniuose procesuose. LLP įvedimo būdas ir priemonės priklausys nuo kiekvienos MSI lyčių lygybės padėties, veiklos pobūdžio, dydžio ir kitų parametrų. MSI yra laisvos pasirinkti, kiek ir kokių priemonių lyčių lygybės srityje imtis: minimaliai, tiek, kad būtų tenkinami aukštojo mokslo teisės aktų ir Lyčių lygybės strategijos reikalavimai, ar taikyti daugiau priemonių, padedančių apčiuopiamai gerinti lyčių lygybę ir užtikrinti efektyvesnį institucijos funkcionavimą ilgalaikėje perspektyvoje.

# I. ĮVADAS. ES LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIORITETAI IR PRIEMONĖS

## 1.1. STRATEGINIAI ES PRIORITETAI IR VEIKSMAI LYČIŲ LYGYBĖS SRITYJE

Lyčių lygybės politika yra viena iš esminių Europos Bendrijos (EB) nuostatų. Europos Komisijos (EK) lyčių lygybės prioritetinės sritys įvardytos „Lygybės tarp moterų ir vyrų strategijoje 2010–2015 m.“: lygi ekonominė moterų ir vyrų nepriklausomybė, lygus užmokestis už tokios pačios vertės darbą, lygybė priimant sprendimus. Strategijoje konstatuojama, kad išsikelti lyčių lygybės siekiai ES yra įgyvendinami vangiai, nespėjama laiku pasiekti užsibrėžtos lyčių pusiausvyros tam tikrose srityse: „nepaisant ES 2005 m. išsikelto tikslo, kad 25 proc. vadovaujančių viešojo mokslinių tyrimų sektoriaus pozicijų užimtų moterys, tikslas tebėra neįgyvendintas – vidutiniškai tik 19 proc. ES universitetų profesorių sudaro moterys. Vyraujantis lyčių disbalansas moksle aukštajame moksle ir mokslo tyrimuose tebėra pagrindinė kliūtis įgyvendinti Europos uždavinį padidinti konkurencingumą ir maksimaliai panaudoti inovacinį potencialą“.[1]

Pastaruoju metu pastebima, kad lyčių lygybės siekiai įvairiose ES veiklos srityse stringa. Viviane Reding, Europos Komisijos pirmininko pavaduotoja, teisingumo, pagrindinių teisių ir pilietybės komisarė, 2011 m. liepą teigė, kad ES vidaus rinka nukentės, jei bendrovės į vadovų gretas nepriims daugiau moterų. 2011 m. kovą startavo kampanija, jos metu biržoje kotiruojamos Europos bendrovės ragintos savanoriškai įsipareigoti didinti moterų skaičių valdybose. Iškeltas tikslas – pasiekti, kad iki 2015 m. bendrovių valdybų kabinetuose įsitvirtintų 30% moterų, o iki 2020 m. – 40%.[2] 2012 m. rugsėjį, nustačius, kad pačios bendrovės vangiai gerina lyčių pusiausvyrą savo valdybose, EK ėmė svarstyti teisines priemones, įpareigojančias imtis atitinkamų veiksmų. Lietuva ir dar 8 ES narės pasirašė laišką, nepritariantį teisiškai įpareigojančių nuostatų dėl moterų bendrovių valdybose priėmimui Europos lygmenyje. Laiško autoriai pripažįsta, kad „listinguojamose bendrovėse vis dar yra per mažai moterų“, tačiau pabrėžia, kad situaciją keisti pirmiausia reikia pačioms

[1] *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, European Commision, 2010, http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Strategy_Equality_Women_Men2010_15.pdf, p.20

[2] http://vz.lt/article/2012/2/23/iniciatyva-daugiau-moteru-vadovybeje#ixzz27Nmqql8t

valstybėms narėms. Jie teigia, kad nemažai šalių jau įgyvendino nacionalines priemones bei pabrėžia, kad bet kokios planuojamos priemonės šioje srityje turi būti sukurtos ir įgyvendintos nacionaliniu lygiu.[3] Taigi ES lygmens priemonės, skirtos privačiam verslui, priimamos nelengvai, tikėtina, kad analogiški veiksmai mokslo srities atžvilgiu dėl aukštojo mokslo autonomijos tradicijų taip pat patirs sunkumų. Neatmestina, kad panašiai gali būti sutiktos ir nacionalinio lygmens priemonės.

EK 2010 m. paskelbtoje strategijos „Europa 2020“ pavyzdinėje iniciatyvoje „Inovacijų sąjunga“ išdėstyti ambicingi tikslai, kuriais siekiama skatinti išmanų, darnų ir integracinį Europos augimą. Inovacijų skatinimas reiškia bent 1 mln. didesnį mokslo tyrėjų skaičių, būtiną norint išlikti konkurencingiems ir didinti pajėgumus. Taip pat būtina užtikrinti, kad žmonėms, pradėjusiems mokslinę karjerą, būtų sudarytos patrauklios sąlygos likti mokslo srityje. Tai ypač aktualu moterų atveju: nors 45 % mokslų daktaro laipsnių įgyja moterys, jos tesudaro tik 30 proc. aktyvių tyrėjų ir tik 18 proc. profesorių.[4] Tarp išsikeltų uždavinių, kuriuos „Inovacijų sąjungos“ iniciatyvoje yra iškėlusi ES, valstybės narės privalės įgyvendinti ir lyčių lygybės siekius: užtikrinti doktorantūros studijų kokybę, patrauklias įdarbinimo sąlygas ir kandidatų į mokslo darbuotojų darbo vietas lyčių pusiausvyrą; kasmetinės veiklos suvestinės ataskaitoje pateikiamus žmogiškųjų išteklių rodiklius skirstyti pagal lytį; parengti strategijas, kuriomis vadovaujantis būtų parengta pakankamai mokslo darbuotojų ir skatinamos patrauklios darbo sąlygos valstybinėse mokslinių tyrimų institucijose. Šiose strategijose turėtų būti visapusiškai atsižvelgta į lyčių ir dviejų krypčių karjeros aspektus.[5]

Tikimasi, kad „universitetų ir mokslinių tyrimų organizacijų valdymas, atsižvelgiant į lyčių problemas, turės teigiamą poveikį tiek moterų, tiek vyrų priėmimo į darbą, karjeros ir pozicijos išlaikymo praktikoms, taip gerinant pačią mokslinių tyrimų kokybę“.[6]

ES institucijos, atsakingos už strateginių EB tikslų įgyvendinimą, pripažįsta, kad lyčių lygybės politikos tikslų moksle nepavyks pasiekti neįvykdžius **struktūrinių pokyčių** šiose institucijose. 2010 m. ES Konkurencijos taryba pabrėžė poreikį remti struktūrinius pokyčius modernizuojant universitetus ir mokslinių tyrių institucijas bei būtinybę integruoti lyčių problemas į mokslinius tyrimus siekiant sukurti naujas žinias bei skatinti inovacijas“.[7]

Europai siekiant kuo geriau pasinaudoti savo mokslinių tyrimų sistema, būtina gerinti lyčių lygybę moksle, nes tai užtikrina geresnį mokslo srities žmogiškųjų išteklių panaudojimą, mokslinių tyrimų įvairovę ir kokybę, o strateginėje ES vizijo-

[3] http://vz.lt/article/2012/9/17/lietuva-ir-dar-astuonios-es-salys-priesinasi-siulymui-nustatyti-kvotas-moterims-imoniu-valdybose#ixzz27NqUkGWN

[4] *Structural Change in Research Institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation.* European Commision, Directorate-General for Research and Innovation, 2011, p. 5.

[5] http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihmlang=en&lng1=en,lt&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=525224:cs&page=

[6] *Structural Change in Research Institutions*, p.5.

[7] Ibid, p.14.

je tai reiškia inovacijas, konkurencingumą ir socialinę integraciją. Didesnis moterų dalyvavimas priimant sprendimus turėtų pagerinti sprendimų kokybę dėl didesnės požiūrių įvairovės. Žinių ir socialinio kapitalo įvairovė yra labai svarbi generuojant naujas idėjas. Todėl ES imasi veiksmų, kad valstybės narės integruotų lyties aspektą į mokslo, technologijų ir inovacijų politikas.[8]

Lietuvos aukštojo mokslo sistemą sudarančios ir valdančios institucijos taip pat bus įpareigotos į savo politikas palaipsniui integruoti lyties aspektą (*gender mainstreaming*)[9] bei imtis priemonių gerinti lyčių pusiausvyrą bei sąlygas visuose šios srities lygmenyse. Lyties aspekto integravimas yra ilgalaikė strategija, reikalaujanti organizacijos ir jos kultūros pokyčio. Lietuvos mokslo ir studijų institucijos, imdamosis integruoti lyties aspektą į savo sprendimus, turėtų suvokti, kad tai reikalauja ne vien formalios statistikos ir ataskaitų mokslo kokybę kontroliuojančioms valstybėms institucijoms, bet ir realaus, juntamo vertybinio pokyčio. Įvedamos lyties aspekto integravimo priemonės padeda MSI siekti savo tikslų, realizuoti savo misiją ir bendrąsias aukštojo mokslo vertybes ir principus: sąžiningumą, demokratiją ir patikimumą, nacionalinių mokslo tikslų įgyvendinimą, mokslinių tyrimų aktualumą, tyrimų kokybę.[10]

## 1.2. ES MOKSLO POLITINĖ ORIENTACIJA – MSI STRUKTŪRINĖ KAITA

2007 m. ES startavo 7BP – didžiausia ES bendroji mokslinių tyrimų, technologinės plėtros ir demonstracinės veiklos programa (2007–2013). Programa vienija svarbiausias ES mokslinių tyrimų iniciatyvas ir atlieka reikšmingą vaidmenį siekiant prisidėti prie žinių ekonomikos ir visuomenės kūrimo Europoje, kad būtų skatinamas konkurencingumas, kuriamos darbo vietos. Programos tikslas – atsižvelgiant į sukauptą patirtį, vykdant ankstesnes bendrąsias programas, kurti vieningą Europos mokslinių tyrimų erdvę. Už šios programos įgyvendinimą atsakinga EK. Ji skelbia kvietimus teikti paraiškas, organizuoja jų vertinimą, su projektų koordinatoriais pasirašo sutartis, skiria projektams finansavimą[11].

Tik startavus 7BP, EK pradėjo remti veiklas, siekiančias kultūrinės ir struktūri-

[8] Ibid, p.14.

[9] Plačiau žr.: Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011.

[10] Norvegijos lyties aspekto integravimo komiteto (moterų moksle klausimais) 2004-2006 m. ataskaita, http://eng.kifinfo.no/binfil/download.php?did=6086, p. 9-10.

[11] FP7 Capacities Work Programme: Science in Society. Second action line: Strengthening potential, broadening horizons. Activity 5.2.1. Gender and research. Area 5.2.1.1 Strengthening the role of women in scientific research and in scientific decision-making bodies. Kvietimas – SiS-2010-2.1.1-1 Implementing structural change in research organisations/ universities, http://cordis.europa.eu/fp7/sis/home_en.html.

nės lyčių lygybės diegimo kaitos aukštojo mokslo institucijose ir mokslinių tyrimų organizacijose. Finansuojamais projektais šalys yra skatinamos: 1) bendradarbiauti, 2) ieškoti ir kurti sistemines organizacijų kaitos teorinius pagrindus, 3) planuoti atitinkamas veiklos priemones, patikrinant jų veiksmingumą ir inovatyvumą, siekiant moterų dalyvavimo aprėpties padidinimo bei moterų mokslininkių karjeros galimybių plėtros fizinių (ypač technologinių, inžinerinių) mokslų srityje.

Nuo 2007 m. vykdytos veiklos pasižymėjo nedidele apimtimi, būdavo skirtos išimtinai moterų mokslininkių vaidmeniui stiprinti ir įvaizdžiui mokslo veiklos srityje gerinti. Šiam tikslui išbandytos tokios sėkmingos veiklos kaip ambasadorystės, mentoriavimo, tinklaveikos projektai ir programos. Dalis jų buvo labai sėkmingos ir padarė nemažą poveikį ES mokslo politikos strateginiams sprendimams. Deja, jie nesukėlė ilgalaikių pokyčių, nes labiau stengtasi kuo daugiau moterų įtraukti į matematikos, technologijų ir inžinerijos mokslų sritį, o pasisekus tai įgyvendinti, stengtasi pagerinti jų mokslinės karjeros galimybes, gerinti mokslinės veiklos sąlygas bei tobulinti tyrimų aplinką.

2008 m. paprogramė *Mokslas visuomenėje* finansavo projektines paraiškas, kurios identifikavo ir analizavo lyčių lygybės vadybos gerąją patirtį ES šalyse narėse. 2009 m. minėta programa kvietė organizuoti platesnius viešus debatus, įtraukiant žmogiškųjų išteklių skyrius ir personalo vadybininkus. Pagrindinis uždavinys, kuris išlieka aktualus ir šiandien – skatinti lyčių lygybės suvokimą, tiesiogiai įtraukiant pagrindinius mokslo politikos strategus, mokslo visuomenės dalyvius, būtinai dalyvaujant privačioms ir valstybinėms aukštojo mokslo ir tyrimų organizacijoms, kad būtų pagerinta įdarbinimo praktika ir mokslinio darbo kultūra, integruojant lygybę ir įvairovę. Daug dėmesio skirta veiksnių, kurie riboja moterų mokslinės veiklos galimybes, analizei ir gairių, patariančių kaip taikyti lyčių ir įvairovės vadybą, rengimui.

2010 m. EK rėmė veiklas, diegiančias sisteminę organizacijų kaitą ir moterų dalyvavimo bei mokslinės karjeros pažangos priemones, instrumentus, veiklas mokslo, technologijų ir matematikos (angl. k. *STEM – Science, Technology, Engineering and Mathematics*) srityje. Kiekviena projekto konsorciumo narė turėjo pati pasirengti veiklos planą, pagal kurį sukeliami struktūriniai pokyčiai, padedantys spęsti specifines, su lytimi susijusias, problemas organizacijoje. Minėti lyčių lygybės situacijos kaitos organizacijoje planai būtinai pasirinktinai turi apimti: moterų atrankos ir įdarbinimo, paaukštinimo tobulinimo tvarkas (procedūras); nuolat atnaujinamus mokslinės veiklos kokybės įvertinimo standartus; studijų dalykų / modulių atnaujinimą; moterų lyderystės žinių ir pajėgumų plėtrą; paramos priemones dirbantiems mokslininkams sutuoktiniams; paramą po motinystės (tėvystės) atostogų grįžusiems mokslininkams ir kitiems tyrėjams.

EK vykdo ir kitas veiklas institucinės kaitos srityje: dirba institucinės kaitos ekspertų grupė, rengiami seminarai, konferencijos, diskusijos, vasaros kursai, atliekami palyginamieji tyrimai (pavyzdžiui vienas esminių – *Meta-analysis of gender and science research,* apibendrinantis lyčių tyrimus ES šalyse narėse, atliktus 1980–2008 m.)

ir kt. Analizuojant EK 7 bendrosios mokslinių tyrimų, technologinės plėtros ir demonstracinės veiklos programos (2007–2013) projektuose išbandytas lyčių lygybės užtikrinimo priemones, kyla natūralus konkurencinis poreikis išbandyti ir taikyti jas Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje.

Lietuvos aukštojo mokslo studijų ir tyrimo sistemai rekomenduotina nagrinėti ir pripažinti lyčių lygybės politikos specifinę būklę Lietuvoje, nes viena iš dabartinės moterų ir vyrų nelygybės (ar net diskriminacijos) moksle priežasčių – įstojimas į ES, t. y. „integracinė“ pasekmė. Remiantis Beveridge et al (2000) ES plėtros procese Lietuva, kaip ir dauguma 2004 m. įstojusių „dešimtuko“ šalių, pasirinko „ekspertinį -biurokratinį“ modelį, kuomet lyčių lygybės politika diegiama dalyvaujant ekspertams ir viešojo valdymo specialistams, o ne taikant „dalyvavimo-demokratinį“ modelį, plačiai dalyvaujant visuomenei ir organizacijoms. Deja, „dalyvavimo-demokratiniam“ modeliui subrandinti mokslo visuomenėje, kuris padėtų lengviau integruoti lyčių aspektą, neturėta laiko, išteklių ir pajėgumų. Tuo tarpu mūsų valstybės istorijos prasidėjęs trečiasis dešimtmetis vaizdžiai iliustruoja, kad Lietuvoje nėra pripažįstama valstybės plėtros tendencija – kuo daugiau demokratijos institucijoje, tuo daugiau joje moterų ir vyrų lygybės. Išties, nepakankamas lyčių lygybės integravimas tik signalizuoja apie dar neįvykusį socialinės lyties demokratizavimą Lietuvoje. Todėl kaip ir visa visuomenė, MSI stokoja supratimo ir motyvacijos, kuo ši politika gali būti naudinga siekiant jų strateginių tikslų.

Pripažinus lyčių lygybės politikos specifinę būklę Lietuvoje, norint pasiekti vidutinės ir ilgalaikės trukmės lyčių lygybės moksle tikslų, būtina taikyti **holistinį požiūrį** (galintį reflektuoti visą spektrą lyčių lygybės moksle temų ir klausimų bendroje mokslo sistemoje, į kuriuos būtina atsižvelgti) ir vieną iš **analitinių prieigų,** taikomos institucijai (mezo lygmeniui) rekonstruoti, sukeliant struktūrinius pokyčius arba net transformacijas. Lietuvos valstybinės institucijos (ŠMM, SKVC, LMT, MITA, MOSTA ir kt.), atsakingos už mokslo politiką ir strategiją bei lyčių lygybės įgyvendinimą aukštojo mokslo sistemoje, turėtų rodytų iniciatyvą rekonstruoti bendrą mokslo politikos ir strategijos valdymo tvarką, valstybinių institucijų valdymo ir veiklos procesus.

Pirmoji galima inovacija – „įskiepyti“ iniciatyvą / projektą į vieną iš nuostatų keitimo metodų ir jį organizuoti bent vienoje Lietuvos MSI, lygiagrečiai įtraukiant į ES nacionalinių valstybių konsensuso seminarų ciklą bei ES tyrimų ir inovacijų direktorato plėtojamą veiklą. Kyla rizika, kad jei nebus patikėta ir sąmoningai siekiama lyčių lygybės moksle, Lietuva nesugebės prisidėti prie išmanaus, darnaus ir integracinio Europos augimo *Horizontas2020* mokslinių tyrimų ir inovacijų finansavimo programos realizavimo, garantuojančio Lietuvai konkurencingumą, pajėgumų didinimą ir socialinę integraciją 2014–2020 m.

# II. SVARBIAUSIOS LYČIŲ LYGYBĖS PROBLEMOS MOKSLO SRITYJE

Siekiant tinkamai pasirinkti lyčių lygybės įgyvendinimo priemones, MSI būtina žinoti pagrindines lyčių lygybės problemas mokslo srityje. ES ekspertų darbo grupė, analizavusi šį klausimą, nustatė penkias pagrindines problemas, su kuriomis susiduria ir kurias turi įveikti MSI: 1) sprendimų priėmimo procesų neskaidrumas, 2) moterų diskriminacijos prielaidas sudarančios institucinės praktikos, susijusios su karjeros galimybėmis; 3) nesąmoningų išankstinių nuostatų lyčių atžvilgiu (*gender bias*) egzistavimas; 4) prarastos galimybės ir kognityvinės žinių, technologijų ir inovacijų klaidos; 5) įdarbinimo politika ir praktika, sudaranti prielaidas lyčių nelygybei.

**1. Sprendimų priėmimo procesų neskaidrumas.** Aiškių sprendimų priėmimo kriterijų nebuvimas, vyrų dominuojamų tinklų įtaka, protegavimas sąlygoja MSI valdymo procesų skaidrumo stoką.

Šiuo požiūriu itin svarbus vadovaujančių pozicijų moksle užėmimas (*gate-keeping*). Mokslininkai, kurie užima tokias pozicijas mokslo tarybose, atrankos komisijose, mokslo recenzavimo komitetuose, redakcinėse kolegijose ir pan., turi galią spręsti, kas yra tinkama mokslinė kokybė, o kas – ne. Statistiniai duomenys rodo, kad daugelyje ES šalių moterų skaičius proporcingai mažėja kylant hierarchinėmis pareigų pakopomis, t.y. kuo aukštesnės vadovaujamos pareigos ar mokslinis laipsnis, tuo mažesnis moterų skaičius ir tuo labiau dominuoja vyrai. Dažnai MSI tokioje situacijoje neįžvelgia problemos, nemato akivaizdžių kliūčių ir aiškina ją natūraliai susidariusiomis mokslo sistemos tradicijomis.

Šis reiškinys vadinamas „stiklo lubų“ fenomenu, metaforiškai nusakančiu vertikalią segregaciją organizacijos hierarchiniuose lygmenyse. Tai terminas, naudojamas nusakyti situacijai, kai organizacija tvirtina užtikrinanti lygias galimybes, tačiau blokuoja moterų kilimą karjeros laiptais. Ši metafora išreiškia idėją, kad nors moterys mato galimybes ir pozicijas aukštesniuose organizacijos hierarchiniuose lygmenyse, susiduria su nematomais barjerais, neleidžiančiais joms jų pasiekti. Barjerų priežastys gali būti įvairios: nuo tiesioginės diskriminacijos iki nesąmoningos (netyčinės) diskriminacijos, kuomet paaukštinimui taikomi bereikalingi kvalifikaciniai reikalavimai ar sąlygos[12], arba, atvirkščiai, kvalifikaciniai reikalavimai ir rodikliai sumenkinami, taip suteikiant galimybę žemesnius rodiklius, mažesnes kompetencijas turintiems vyrams užimti vadovaujančius postus.

Daugelyje institucijų valdžios struktūros ir jos formavimo procesai stokoja būtino aiškumo. Daugelio komitetų ar tarybų sudarymo bei veikimo principai yra neaiškūs. Priėmimo į komitetus ar tarybas dažnai remiasi pažintimis, kooptacijos

[12] Heery, E., Noon, M. *A Dictionary of Human Resource Management*. Oxford University Press, 2008. *Oxford Reference Online*. Oxford University Press. Žiūrėta 2011-12-25, <http://www.oxfordreference.com/views/ENTRY.html?subview=Main&entry=t162.e491>

principu, laisvos vietos nėra viešai skelbiamos, trūksta informacijos, kaip į laisvą vietą galėtų pretenduoti norintys asmenys. Be to, priklausymo tokiems organams terminas nėra ribotas, kas stabdo naujų idėjų ir perspektyvų atsiradimą juose. Taigi dauguma tarybų ir komitetų atstovauja tradicines vertybes ir pasenusius konceptus, taikomus šiandieninių mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo potencialui ir poreikiams, ir netgi atsilieka nuo bendro institucijos vystymosi. Todėl nenuostabu, kad tokiuose komitetuose moterys nėra proporcingai atstovaujamos, o procesai ir sprendimų priėmimas neatsižvelgia į lyties aspektą.[13]

**2. Moterų diskriminacijos prielaidas sudarančios institucinės praktikos, susijusios su karjeros galimybėmis.** Tariamai neutralios institucinės praktikos neigiamai veikia moterų karjeros galimybes. Nepaisant gerų intencijų ir sąžiningumo įsipareigojimų, esamose institucinėse praktikose užprogramuotos kognityvinės klaidos vertinant mokslinius pasiekimus, tinkamumą vadovaujančioms pareigoms, veiklos pasiekimus.

Lyčių schemos, išankstinės nuostatos lyčių atžvilgiu vertinimo procese, stereotipų grėsmė aiškiai byloja, kad jie dažnai netgi nesąmoningai temdo objektyvių sprendimų priėmimą. Šios tendencijos atsispindi organizacinėse praktikose ir kultūroje ir be jokių intencijų sukelia netiesioginę diskriminaciją.

Mokslo sistemoje slypinti diskriminacijos struktūra sukuria moterims nedraugišką aplinką. „Vyraujantis įsitikinimas, kad mokslas yra neutralus lyčių atžvilgiu, sudaro jos neformalių ir nepastebimų segregacinių mechanizmų, kurių kartais nesuvokia net pačios moterys, pagrindą. Tai apsunkina šių problemų sprendimą. Kultūrinė, socialinė ir psichologinė mokslo kaip vyrų srities „matrica“ vis dar palaiko senus ir naujus diskriminacinius mechanizmus, kurie geba prisitaikyti prie kintančių išorinių socialinių sąlygų. Šios nematomos diskriminacinės schemos yra sunkiai aptinkamos, nes slypi kalboje, simbolinėje dimensijoje, automatiniuose elgsenos modeliuose, paplitusiuose įsitikinimuose ir visuomeninėje nuomonėje. Jos nebūtinai tiesiogiai skatina diskriminacinius procesus, bet veikiau kuria klimatą ar aplinką, kurioje toleruojamos diskriminacinės sąlygos moterų atžvilgiu.“[14]

Dažnai MSI nesupranta, kodėl jų iš pažiūros lyties atžvilgiu neutralios politikos ir procedūros sudaro prielaidas menkesnėms moterų nei vyrų galimybėms. Pvz., amžiaus limitas siekiant gauti stipendiją tikėtinai labiau kliudys moterims, nes dažniau dėl karjeros pertraukų jų akademiniai pasiekimai būna mažesni nei jų bendraamžių vyrų mokslininkų.[15]

Tai ypač susiję su tuo, kad neutralios bei tiek mokslininkėms, tiek mokslininkams taikomos tvarkos neatsižvelgia į lyčių vaidmenų šeimos gyvenime skirtumus, t.y. moterys, kurios turi daugiau įsipareigojimų šeimai dėl unikalios galimybės gim-

[13] *Structural Change in Research Institutions,* p. 20.

[14] *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science.* PRAGES: Practising Gender Equality in Science, 2009, http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Progetti/prages/pragesguidelines.pdf (toliau - PRAGES), p. 24.

[15] *Structural Change in Research Institutions,* p. 20.

dyti ir maitinti kūdikį, yra daug labiau ribojamos šių sąlygų ir beveik negali lygiai konkuruoti su kolegomis vyrais, kurie tokių pareigų neturi. Be to, vaiko auginimas trunka ne vieną semestrą, o 18 metų, tad mokslininkės ilgą savo gyvenimo laikotarpį patirti didelių sunkumų, derindamos įsipareigojimus dviems sritims, kurios neturi laiko apribojimų ir gali būti puoselėjamos visą laiką: tai šeima ir darbas MSI. Didžioji dalis moterų, dirbančių MSI, yra svarsčiusios mesti darbą dėl negebėjimo suderinti savo šeiminių ir darbo pareigų.

Nors akademinis gyvenimas suteikia unikalią galimybę taikyti lankstų darbo grafiką ir pasiekti geresnio šeimos ir darbo suderinamumo, vis tik kartu tame slypi ir iššūkis. Aiškios ribos nebuvimas tarp darbo ir šeimos akademiniame gyvenime reiškia, kad darbas skverbiasi į visas kitas veiklas, dažnai pakenkdamas šeimos įsipareigojimams. Mokslinio darbo specifika, nors ir teikianti nepriklausomybę ir lankstumą, taip pat yra psichologiškai sekinanti: MSI darbuotojai sunkiai gali riboti savo darbo laiką, yra linkę lygintis su žymiausiais savo mokslo srities mokslininkais, yra nuolat apkrauti didžiulio darbo krūvio. Tai itin apsunkina galimybę tinkamai suderinti darbą su šeimos gyvenimu. Laikas yra pats sudėtingiausias dalykas dėstytojams, nes jo nuolat trūksta atlikti viskam, ko reikalauja jų pareigos: dėstymui, moksliniams tyrimams, institucinėms ir profesinėms pareigoms, katedros pavedimams ir t.t.[16]

Visi šie nematomi barjerai sukuria vadinamąjį „kiauro vamzdžio“ (angl. *the leaky pipeline*) fenomeną. Tiksliųjų ir techninių mokslų katedros bei fakultetai yra nedraugiški moterims nuo pat jų studijų pradžios. „Kiauro vamzdžio“ fenomenas nusako jaunų ir suaugusių moterų „nutekėjimą“ arba pasitraukimą iš mokslo srities daug didesniais mastais nei vyrai įvairiose švietimo ar mokslinės karjeros pakopose – nuo pradinio išsilavinimo iki sprendimus priimančių pozicijų tiksliuosiuose moksluose ir vis aukštesnių karjeros lygmenų. Tą sąlygoja įvairūs faktoriai: ugdymas, socialinės kultūrinės nuostatos ir prietarai, darbo-asmeninio gyvenimo derinimo problemos, tiesioginė moterų diskriminacija vyrų dominuojamuose atrankos komitetuose, netiesioginė diskriminacija, slypinti nesąmoningų išankstinių nuostatų lyties atžvilgiu veikiamuose kriterijuose, savicenzūra, glūdinti lyčių stereotipuose. Aukšti moterų „iškritimo“ skaičiai yra, ko gero, aiškiausias streso rodiklis, kurį patiria moterys tiksliųjų mokslų srityje dėl nematomų ir nesprendžiamų eliminacinių mechanizmų funkcionavimo.“[17]

Dar vienas barjeras moterims įsitvirtinti moksle yra „paslėptų“ kvotų egzistavimas – neoficialiai nustatomas ribotas vietų, kurias tyrimų grupėse gali užimti moterys, skaičius, kuris negali didėti ir naujos moterys tyrėjos priimamos tik pasitraukus pirmtakei grupėje. Ribotas moterų skaičius aukštesnėse valdymo pakopose dažnai kyla dėl menko moterų dalyvavimo mokslinių tyrimų tinkluose problemos, kurią sąlygoja neformalūs ryšiai tarp vyrų, tinklų senbuvių. Su darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu susiję rūpesčiai ir karjeros pertraukos dėl motinystės taip pat truk-

[16] American Association of University Proffessors, *Statement of Principles on Family Responsibilities and Academic Work*, // http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/workfam-stmt.htm.

[17] PRAGES, p.25.

do moterims skirti daugiau laiko neformaliam bendravimui mokslininkų tinkluose. Santykinis moterų nedalyvavimas palaikant santykius su kolegomis tyrėjais mažina abipusių mainų katedrose lygį ir atima iš moterų pagrindinius instrumentus, reikalingus sėkmingai pažangai".[18]

**3. Nesąmoningų išankstinių nuostatų lyčių atžvilgiu (*gender bias*) egzistavimas**, kuris kenkia labai svarbiam mokslo varikliui: mokslinės kvalifikacijos vertinimui ir ypač recenzavimo procesui. Moksle egzistuoja įvairios išankstinės nuostatos lyčių atžvilgiu: tai nesąmoninga ir numanoma diferenciacija tarp vyrų ir moterų, patalpinant vieną lytį hierarchiškai aukštesnėje padėtyje nei kita, ir kylanti iš vyriškumo ir moteriškumo stereotipų, kurie valdo mokslo sistemos vertinimą ir kandidatų parinkimą arba mokslo sistemos struktūrą lytiškumo aspektu[19]. Vertinimo kriterijai gali būti skirtingai taikomi moterims ir vyrams, vienos mokslo sritys gali būti palankiau vertinamos nei kitos, pvz., tradicinės, atskiros disciplinos gali būti palankiau vertinamos nei interdisciplinliai dalykai (dažnai labiau vystomi mokslininkių moterų). Disciplina paremti tyrimai yra tradicinis mokslo pamatas, tačiau tyrimai rodo, kad daugelyje institucijų ir mokslo sričių dominuoja guru-padėjėjo galios santykių modelis, kuris užkerta kelią naujoms idėjoms. Tarpdisciplininiai, į iššūkį orientuoti moksliniai tyrimai gali būti atviresni komandiniam darbui ir inovacijoms bei palankesni moterų moksliniams interesams.[20]

Lyčių stereotipai veikia moterų mokslinę veiklą ne tik kaip disciplinos „pasirinkimas" bet ir kaip darbo turinio formavimo pagrindas: „lyčių stereotipų saistomi lūkesčiai dažnai gali veikti ne tik moters darbo vertinimą, bet ir darbo tipą, pavedamą moterims, lyginant su analogiškas pareigas užimančiais vyrais. Dėstymas ir profesinė veikla, kuri yra menkiau vertinama, dažniau yra užkraunami moterims".[21]

Žemesnį kompetencijos lygmenį, priskiriamą moterims mokslininkėms, sąlygoja du pagrindiniai procesai: 1) išankstinių nuostatų lyties atžvilgiu saistomas vertinimas, pasireiškiantis subjektyviame vertinime, kai neįmanomas vertinimas remiantis objektyviais kriterijais; ir 2) dvigubi (skirtingi) kompetencijos standartai, kai objektyviai vertinant moters veikla, analogiška lyginamo vyro kandidato veiklai, yra vertinama remiantis skirtingais kompetencijos kriterijais. Šie du procesai kyla iš „lyčių schemų", t.y. iš netiesioginių, nesąmoningų hipotezių dėl lyčių skirtumų, kurios atlieka esminį vaidmenį formuojant moterų ir vyrų profesinius gyvenimus, veikia lūkesčius jų atžvilgiu, jų darbo ir profesinės veiklos vertinimą."[22]

„Mokslo srities tariamą nejautrumą lyties aspektui paneigia gajus stereotipų, tapatinančių mokslą ir technologijas su vyriškumu, egzistavimas, sąlygojantis simbolinį moterų atskyrimą nuo svarbiausių mokslo srities reikalų. Ryškus vyriškas tiksliųjų mokslų ir technologijų srities įvaizdis yra akivaizdus: žiniasklaidoje ši sritis

[18] PRAGES, p. 26.

[19] MIT *(Massachusetts Institute for Technology) (1999) A Study on the Status of Women Faculty in Science* at MIT).

[20] *Structural Change in Research Institutions*, p. 24.

[21] *Op.cit*, p. 21.

[22] PRAGES, p. 29.

pristatoma kaip priklausanti mažiausiai feminizuotoms iš visų profesijų bei socialinių pozicijų. Stereotipų suvokimas ir internalizacija yra svarbūs formuojant žemą jaunų moterų savivertę ir savanorišką apsiribojimą savo mokslinių karjerų atžvilgiu. Rinkdamosis stereotipiškai savo lyčiai nepriskiriamą mokslo veiklos sritį moterys rizikuoja sukelti abejones savo „lyties autentiškumu“, ir tai yra viena iš „kiauro vamzdžio“ fenomeno priežasčių. Moterų stereotipai, stereotipiniai mokslo ir mokslininko įvaizdžiai turi didelės reikšmės atgrasant moteris nuo mokslinės karjeros.“[23]

Istoriškai susiklostė organizacijos, kurios tvėrėsi labai seniai kaip vieša erdvė (*polis*) vyrams, kurios tapo pirmosiomis socialinės galios koncentravimo vietomis visuomenėse. Dar daugiau – MSI vyrauja seksizmas, t.y. kultūrinių, institucinių, biurokratinių ir asmeninių įsitikinimų bei socialinių praktikų rinkinys, kuris privilegijuoja vyrus, subordinuoja moteris ir žemina vertybes bei praktikas, susijusias su moterimis. MSI vadovai vadovaujasi racionalia „maskulinine etika“ prioritetą teikiant gerai išsilavinusiam vyrui, esminius sprendimus priimdami „macho“, „džentelmenų“, „gerų draugų“ klubuose, todėl pirminės priemonės integruojant lyties aspektą MSI turėtų būti **vadovų mentaliteto, nuostatų ir įsitikinimų rekonstravimo veiksmų ir veiklų planavimas**, keičiant aukščiausiojo vadybinio personalo stereotipines nuostatas į lyčių vaidmenis, pereinant nuo kolegialaus MSI valdymo prie naujų organizacijos valdymo formų ir naujo vadovo – lyderio, tarptautiniu moksliniu meistriškumu pasižyminčio asmens, kuriančio naują (rekonstruojant hierarchinę organizacinę struktūrą) akademinę kultūrą. Tačiau nuostatų keitimas yra sudėtingas ir lėtas procesas, nes jos dažniausiai būna paremtos stereotipais, sustabarėjusiomis mentalinėmis lyčių schemomis. Neigiamos nuostatos realiai gali sutrukdyti įgyvendinti siekiamus lyčių lygybės įgyvendinimo MSI tikslus. Tačiau be nuostatų keitimo sunku tikėtis elgsenos kaitos ir palankių sprendimų.

Siekiant įveikti šiuos lyčių požiūriu kylančius mokslinės veiklos apribojimus, reikalingos programos ir specialūs veiksmai, skirti panaikinti stereotipus, susijusius su kognityviniais moterų ir vyrų gebėjimais bei vyriška mokslo žinių reprezentacija.

„Su mokslininko lytimi susijusios išankstinės nesąmoningos nuostatos gali paveikti šiuos vertinimus:

- kaip mokslininkai renkasi mokslinio tyrimo prioritetus;
- kurie klausimai keliami tiriamo dalyko atžvilgiu;
- kurie aiškinamieji ir teoriniai kontekstai yra naudojami;
- kurie metodai yra taikomi;
- kurie duomenys yra laikomi patikimais arba nepatikimais;
- kaip interpretuojami duomenys;
- kaip duomenys palyginami su kitų tyrimų duomenimis;
- kokie pasiūlymai yra formuluojami būsimiems tyrimams.“[24]

Logiška su lytimi susijusių stereotipų egzistavimo pasekmė yra **horizontaliosios segregacijos** fenomenas. Horizontalioji segregacija – vienos lyties atstovų do-

[23] Op.cit., p.29-30.

[24] Ibid.

minavimas tam tikruose sektoriuose ir profesijose – yra susijusi ir sustiprina vertikaliosios segregacijos dinamiką bei lemia moterų mokslininkių koncentraciją tam tikrose disciplinose.

**4. Prarastos galimybės ir kognityvinės žinių, technologijų ir inovacijų klaidos.** Lyčių nelygybė sąlygoja prarastas galimybes, kognityvines žinių, technologijų ir inovacijų klaidas. Išankstinės nuostatos lyčių atžvilgiu turi reikšmingas pasekmes pačiam mokslinių tyrimų turiniui. ES strategijos 2020 kontekste, tarpdisciplininiai tyrimai įvardijami kaip galimas daugelio šiandieninių sudėtingų problemų sprendimo būdas. Didesnis moterų dalyvavimas ES valstybių narių aukštajame moksle gali sąlygoti platesnius interdisciplininius tyrimus, kurie leidžia geriau panaudoti mokslininkių talentus ir efektyviau pritaikyti idėjas rinkose. Tačiau tarpdisciplininių žurnalų stoka ir švietimos sistemos, kurios nėra orientuotos į tarpdisciplininių studijų organizavimą antrojoje ir trečiojoje pakopoje, sudaro rimtą riziką mokslininkių, pasirinkusių tarpdisciplininį mokslo kelią, karjerai. Tam būtini struktūriniai pokyčiai, nes egzistuojanti mokslo sistema, paremta vienos katedros, vienos disciplinos struktūromis, nesudaro prielaidų tarpdisciplininiams tyrimams įsitvirtinti ir neužtikrina tokio tipo mokslininkams stabilios karjeros.[25]

**5. Įdarbinimo politika ir praktika, sudaranti prielaidas lyčių nelygybei.** Nepaisant to, kad Europos teisėje daugybę metų taikomi įstatymai, skirti užtikrinti lyčių lygybę, statistika rodo, kad ES valstybės narės vis dar turi skirtingą darbo užmokestį moterims ir vyrams, be to, moterims daug sunkiau gauti lėšas moksliniams tyrimams, o lytis tebėra struktūrinis darbo vietos, taip pat ir mokslinių tyrimų, faktorius. Darbo organizavimo struktūrą veikia lyties aspektai. Dėl šios priežasties talentingos moterys sunkiai derina darbo ir šeimos įsipareigojimus, sudaromos sąlygos priekabiavimui, valdžios koncentravimui ir pažinčių tinklui, kuriame moterys paprastai pralaimi.

Mokslinių ir technologinių tyrimų srityje, kaip ir kitose srityse, lyčių stereotipų sąlygoti socialiniai šeimos narių vaidmenys didesnę rūpinimosi naštą užkelia ant moterų pečių. Atlikta daugybė tyrimų, įrodžiusių, kaip sudėtinga moterims derinti profesinę mokslinę veiklą su rūpinimosi šeima pareigomis. Ši situacija sukelia gilius vidinius moterų psichologinius ir organizacinius konfliktus. Vidinių konfliktų poveikis mokslinei moterų karjerai yra itin rimtas, atsižvelgiant į tai, kad moterys, lyginant su vyrais, išgyvena glaudesnę įvairių gyvenimo sričių ir karjeros sąveiką.[26]

Mokslinių tyrimų aplinka tebėra organizuojama skirtingai lyčių atžvilgiu, kas varžo talentingų moterų mokslines karjeras, kai joms reikia derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Be to, moterų karjera vystoma joms esant vyresnio amžiaus dėl skirtingų motinystės ir tėvystės atostogų politikų.[27] ES valstybėse narėse (pvz., Vokietijoje), kuriose mokslininkai daktaro laipsnį gauna būdami maždaug trisdešimties, o pastovias mokslines pareigas – būdami maždaug keturiasdešimties metų,

[25] *Structural Change in Research Institutions*, p. 22-23.

[26] PRAGES, p. 26.

[27] *Structural Change in Research Institutions*, p. 18.

moterims, norinčioms derinti mokslinę karjerą su šeima, kyla rimtų problemų.[28]

Nors moterų, dalyvaujančių ES valstybių narių aukštajame moksle, dalis ženkliai auga, to nelydi atitinkamas paramos struktūrų augimas, pvz., vaikų priežiūros paslaugos arba lankstūs darbo grafikai dirbantiems tėvams. Norint užtikrinti, kad visuomenė gautų naudos iš investicijų į moterų studijas, būtinas finansavimas, kuris leistų moterims derinti karjerą ir asmeninį gyvenimą esminiais jų karjeros etapais (baigiant studijas, podoktorantūrinėse studijose, einant profesoriaus pareigas).[29]

[28] *Op.cit.*, p. 24.

[29] Op.cit., p.20.

# III. LYTIES ASPEKTO INTEGRAVIMAS IR STRUKTŪRINIAI POKYČIAI MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJOSE

Lyčių lygybės aukštajame moksle problemas analizavę ekspertai siūlo vykdyti struktūrinius pokyčius mokslo institucijose, siekiant spręsti aukščiau minėtas penkias problemas: padaryti sprendimų priėmimą skaidresnį, pašalinti išankstines nuostatas lyčių atžvilgiu iš mokslo institucijų praktikų, modernizuoti žmogiškuosius išteklius, skatinti kokybę per įvairovę, o tyrimus ir inovacijas gerinti integruojant lyties perspektyvą.[30]

**Nurodomi trys esminiai elementai, būtini institucijoms, besiimančioms struktūrinių pokyčių: 1) organizacijos pažinimas, statistikos ir rodiklių, atskleidžiančių esamą lyčių padėtį institucijoje, parengimas, 2) aukščiausio lygmens vadovybės pritarimas ir 3) efektyvios valdymo praktikos, užtikrinančios lyčių klausimų išmanymą ir sąmoningumo didinimą**".[31]

Europos Bendrijų Septintojoje mokslinių tyrimų, technologijų plėtros ir demonstravimo veiklos pagrindų programoje (2007–13 m.) pasikeitė EK veiklų, susijusių su moterimis moksle, pobūdis: dėmesys nuo atskirų moterų mokslininkių perkeltas į institucijas, įdarbinančias jas siekiant spręsti lyčių valdymo klausimus ir gerinant moterų atstovavimą ir pozicijų užėmimą visuose mokslinės karjeros lygmenyse. Tai vadinama **struktūriniu pokyčiu**.[32]

Sunkumai diegiant lyčių lygybę aukštajame moksle kyla dėl universitetų ir mokslo tyrimų institucijų gebėjimų ir patirties stokos analizuojant ir transformuojant sudėtingas lyčių žinias į specialų lyčių valdymą, pritaikomą savo struktūroms ir procedūros.[33]

Todėl labai svarbu, kad pradėjus integruoti lyties aspektą į mokslo institucijų praktikas, būtų nuolat vertinami šio proceso pasiekimai ir nesėkmės. Būtina numatyti lyties aspekto integravimo politikos įgyvendinimo sėkmingumo rodiklius ir vertinimo procedūras tiek mezolygmeniu, tiek makrolygmeniu. Naujausi požiūriai į lyties aspekto integravimo vertinimą teikia pirmenybę lyčių **analizės išsamumui (struktūrinis požiūris)** ir moterų įtraukimui į lyčių integravimo procesą **(įgaliojimų suteikimas).** Proceso sėkmė gali būti vertinama pagal politikos etapus ir rezultatus: tinkamas lyties aspekto integravimas yra aptinkamas **ne tik politikoje ir planavi-**

[30] Op.cit., p. 6-7.

[31] Op.cit., p.7.

[32] Op.cit., p. 10.

[33] *Structural Change in Research Institutions*, p. 19.

**me, bet ir diegime bei vertinime.** ***Lyties aspekto integravimas yra strategija,*** kuri skiriasi nuo kitų lyčių lygybės politikų, bet yra sunkiai nuo jų atsiejama, todėl sunku įvertinti jos privalumus ir trūkumus. Kita problema – tai, kad dar nėra aiškiai apibrėžta, ką laikyti lyties aspekto integravimo sėkme.

Nors statistiniai duomenys leidžia kalbėti pirmiausia apie moterų galimybių gerinimą mokslo srityje, būtina siekti, kad lyčių lygių galimybių politikos dokumentuose nebūtų pabrėžiama, kad ši politika skirta visų pirma/vien moterims, nes tai sukelia kontroversiškus abiejų lyčių atstovų vertinimus. Vyrai, girdėdami apie tokią politiką, ima jaustis diskriminuojami ir net nesąmoningai ima priešintis jai, tuo tarpu moterys taip pat ima jaustis nepatogiai, mat sulaukia tokių privileginių priemonių, kurios jas nenatūraliai ima stumti į priekį.

**Esminiai struktūrinio pokyčio elementai.** „Siekiant įveikti efektyvios praktikos kliūtis, kurias nesąmoningai kuria organizacijos, turi egzistuoti tam tikros pamatinės sąlygos. Būtina statistinių duomenų bazė, pateikianti tikslius duomenis lyčių požiūriu, kuriuos galima vertinti. Labai svarbus aukščiausios vadovybės palaikymas pradėti diskusiją ir parama savianalizės procesui. Būtina pripažinti daugiafunkcinio katedrų vedėjų ir padalinių vadovų vaidmens svarbą peržiūrint pagrindinius įdarbinimo, atestavimo, paaukštinimo, darbo užmokesčio procesus. Šių pamatinių sąlygų užtikrinimas yra gana nesudėtingas ir labai naudingas organizacijai ilgalaikėje perspektyvoje.“[34]

**1. Organizacijos pažinimas.** „Pirmiausia būtina surinkti duomenis, tarp kurių gali būti statistiniai duomenys apie priėmimą į darbą, atestaciją toliau eiti pareigas, paaukštinimą, darbo užmokestį. Komitetų auditas lyčių požiūriu, ypač tų, kurie priima svarbius sprendimus dėl resursų paskirstymo, gali daug pasakyti apie instituciją. Instituciją pažinti padeda ir dokumentų analizė, pvz., suskaičiuoti, kokios lyties atstovai vaizduojami fotografijose universiteto reklaminėje informacinėje medžiagoje, iškilių kolegų portretuose, kabančiuose universitete. Taip pat galima atlikti universitete dirbančių moterų ir vyrų nuomonės tyrimą, teiraujantis, ar jie dirba pozityvioje aplinkoje, kurioje nėra priekabių ir patyčių, kur skatinamas ir palaikomas jų talentas. Statistiniai duomenys gali būti transformuoti į lygybės rodiklius, kurie leidžia palyginti pokytį įvedus naujas politikas. Institucijos pažanga turi būti apskaičiuota ir palyginta su kitomis institucijomis. Labai svarbu, kad šie duomenys būtų skelbiami viešai ir prieinami studentams, darbuotojams ir potencialiems naujiems darbuotojams, rėmėjams ir partneriams.“[35]

**Lyties aspekto integravimo įrankiai** (statistinė analizė, lyčių lygybės rodiklių sukūrimas, lyčių auditas, patikrinimas poveikio lytims požiūriu) reikalauja tam tikro žinojimo lygmens. Būtina užtikrinti, kad atsakingi asmenys, vykdantys lyčių lygybės politiką, ir universiteto darbuotojai turėtų pakankamą žinių lygį lyčių lygybės klausimais; tam reikalinga didinti darbuotojų sąmoningumą, organizuoti specialius mokymus ar samdyti ekspertus. Kaip ir sveikata ir saugumas darbe, lyties aspekto

[34] *Structural Change in Research Institutions*, p. 23.

[35] Op.cit., p. 27.

integravimas taip pat reikalauja specifinių žinių."[36]

**Patikrinimas lyčių požiūriu** (*gender proofing*) yra priemonių visuma, skirtų užtikrinti, kad visos organizacijos tvarkos ir priemonės turi vienodą poveikį tiek vyrams, tiek moterims. Viena iš šiame procese naudojamų priemonių yra **poveikio lyčių požiūriu vertinimas** (*gender impact assessment*). Šia priemone įvertinamos politikos ir praktikos siekiant nustatyti, ar jų poveikis vyrams ir moterims bus vienodas ir atitinkamai koreguoti jas neutralizuojant bet kokį galimą diskriminacinį efektą. Taigi naujai MSI priimamos politikos turi būti įvertinamos lyčių atžvilgiu – ar jos neturės skirtingo poveikio moterims ir vyrams, ir jei taip, ar toks skirtumas pateisinamas. Tokie poveikio lytims įvertinimai reikalingi padalinių ir instituciniame lygmenyse. Šiuo atžvilgiu gali būti naudingi darbuotojų moralės ar psichologinio klimato tyrimai siekiant išsiaiškinti, ar kurios nors lyties atstovai jaučiasi ypač neprivilegijuoti tam tikrose institucijos veiklos srityse. Šie tyrimai, be kita ko, gali atskleisti patyčių ir priekabiavimo kultūrą, kurios problemas reikia spręsti.

**Analizė lyčių požiūriu** (*gender analysis*) yra vystymo programų ar projektų vertinimo procesas, kuriuo siekiama nustatyti, kaip bus paveiktos moterys/merginos ir vyrai/vaikinai bei ekonominiai ir socialiniai jų tarpusavio santykiai.[37]

**Auditas lyčių atžvilgiu** *(gender audit)* yra skirtas stebėti ir įvertinti lyčių klausimų integravimą į institucines procedūras. Tai socialinis arba veiklos kokybės auditas. Kokybės auditai vertina organizacijos formalias tvarkas, dokumentus ir taisykles bei aiškinasi, ar jos nariai juos taiko, ar taiko tinkamai ir koks to rezultatas. Šis auditas ne tik nustato, ar darbas vykdomas tinkamai, bet ir pasiūlo tobulinimo ir atnaujinimo galimybes. Tuo tikslu lyčių auditoriai renka ir analizuoja organizacijos darbuotojų ir jos klientų nuomonę. Tuomet audito ataskaitoje pateikiamos rekomendacijos dėl galimo tobulinimo. Organizacijos atsakingi darbuotojai kuria tolesnių veiksmų planą remdamiesi audito ataskaita. Lyčių auditui rekomenduojamas dalyvaujamasis pobūdis, nes jis skatina organizacinį mokymąsi ir sukuria jos narių nuosavybės pojūtį procesų bei rezultatų atžvilgiu.[38]

**2. Aukščiausiojo lygmens vadovybės palaikymo išsaugojimas.** Lyčių lygybės proceso veiksmingumui „būtina, kad vadovaujančias pareigas einantys darbuotojai būtų a) asmeniškai įtraukti į institucijos lyčių politikos formavimą ir b) visiškai palaikytų lyčių politikos įvedimą, darnų efektą ir stebėseną. Tik akivaizdus institucijos vadovybės įsipareigojimas vykdyti lyčių politiką garantuos ilgalaikį jos poveikį, nes tik politikos artimumas vadovybei apsaugos ją nuo tapimo „dar viena politika" ir užtikrins jos įgyvendinimą, nuolatinį patikrinimą su esama padėtimi ir pritaikymą kintantiems poreikiams ir iššūkiams, kylantiems taikant naujas priemones. Be to, nereikia nuvertinti išorinio politikos naudingumo institucijai: sėkmingas ir matomas MSI kaip patrauklios darbovietės tiek moterims, tiek vyrams, pozicionavimas

[36] Ibid.

[37] Op.cit., p. 8.

[38] *A Manual for Gender Audit Facilitators : The ILO Participatory Gender Audit Methodology*, International Labour Office, 2007, p.12.

ženkliai prisidės būsimo institucijos vystymosi ir konkurencingumo tarptautiniame lygmenyje."[39]

**3. Efektyvių valdymo praktikų kūrimas.** MSI vadovų įsitraukimas į LLP ir suvokimas, koks svarbus palaikymo klimatas fakultetams bei koks yra organizacinio pokyčio procesas, galintis pagerinti akademinį klimatą, gali būti labai galingas teigiamo struktūrinio pokyčio įrankis.

Suvokimas, kaip esminiai įdarbinimo ir paaukštinimo procesai gali būti nepalankūs moterims (nuo rekomendacinių laiškų iki moterų vadovų pareigose vertinimo), suteikia moterims ir vyrams mąstymo modelį, padedantį atskleisti išankstinių nuostatų poveikį grynai naudingumo principu pagrįstiems procesams. Fakultetų vadovų ir darbuotojų žinios apie lyčių padėtį ir sąlygas ją keisti padeda kurti didesnį skaidrumą ir atskaitomybę už rezultatus, kurie yra teisingi tiek moterų, tiek vyrų atžvilgiu.[40]

[39] Ibid.

[40] *Structural Change in Research Institutions*, p. 28.

# IV. PRAKTINĖS LYČIŲ LYGYBĖS ASPEKTO INTEGRAVIMO MSI GAIRĖS IR REKOMENDACIJOS

LLP įgyvendinimas turi būti suvokiamas kaip struktūrinis pokytis, atliekamas siekiant tobulinti organizacijos veiklą ir išvengti neigiamų pasekmių ateityje. Remiantis organizacijų teorija ir Vakarų Europos šalių patirtimi, įvedant organizacinį pokytį susiduriama su organizaciniu ir individualiu pasipriešinimu, kuris turi įvairias priežastis. LLP įvedimas MSI susilaukia **neformalaus akademinės bendruomenės pasipriešinimo**. MSI nariai nesuvokia šių priemonių paskirties, vertina skeptiškai ir netgi ciniškai, interpretuoja jas kaip nenatūralų kišimąsi į MSI gyvenimą, kaip socialinį eksperimentą, kuris kelia grėsmę egzistuojančiai dauguma esančios lyties atstovų sukurtai ir valdomai santykių, galios ir išteklių pasiskirstymo sistemai. Šią kritiką dar labiau sustiprina jautrus MSI požiūris į išorinį reguliavimą bei bet kokį jų tradicinės autonomijos suvaržymą.

Tyrinėtojai, nagrinėjantys Europos šalių patirtį lyčių lygybės srityje, sutaria: tam, kad lyčių lygybės politika kaip organizacinis pokytis būtų įdiegta į aukštosios mokyklos veiklą, būtina **aukščiausios vadovybės politinė valia**, **visos akademinės bendruomenės sąmoningumas**, **speciali infrastruktūra** ir **specialios lėšos, skiriamos šiems procesams įgyvendinti**. Norint pasiekti tvarų organizacinį pokytį, būtina **efektyvi įdiegimo strategija**.

Nurodomi 5 svarbiausi faktoriai siekiant lyčių lygybės aukštosiose mokyklose: 1) lyčių lygybės priemonės turi būti pagrįstos esminėmis aukštosios mokyklos vertybėmis ir strateginiu veiklos planu; 2) įvairios aukštosios mokyklos grupės turi priimti pasiūlytas lyčių lygybės priemones; 3) lyčių lygybės iniciatyvos turi atitikti konkrečius aukštosios mokyklos poreikius ir turi derėti su jo misija bei kultūra; 4) lyčių lygybės iniciatyvos turi būti susietos su pagrindinėmis programomis ir pastangomis; 5) turi būti sukurta lyčių lygybės stebėsenos ir atskaitingumo sistema trumpalaikių ir ilgalaikių rezultatų įvertinimui.[41]

Itin vertinga Norvegijos, kuri, kaip ir kitos Skandinavijos šalys, yra lyderė lyčių lygybės srityje, patirtis. Norvegijos Lyčių balanso komitetas siūlo diegti įvairias specialiąsias ir struktūrines lyčių lygybės priemones aukštojo mokslo institucijose[42].

Vieno fundamentaliausių ir brangiausių projektų PRA.G.E.S „Praktikuojant lyčių lygybę moksle“ (*angl. k. PRActising Gender Equality in Science*), kompleksiškai apibendrinančių bei lyginančių lyčių lygybės mokslinę veiklą Europos, Šiaurės Amerikos ir Aus-

[41] Danowitz M. „Gender Equality as Organizational Change Frames, Challenges, and Strategies in the European Union and the United States“ // *Gender Equality Programmes in Higher Education: International Perspectives* / Sabine Grenz ... [et al.]. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008, p. 94-95.

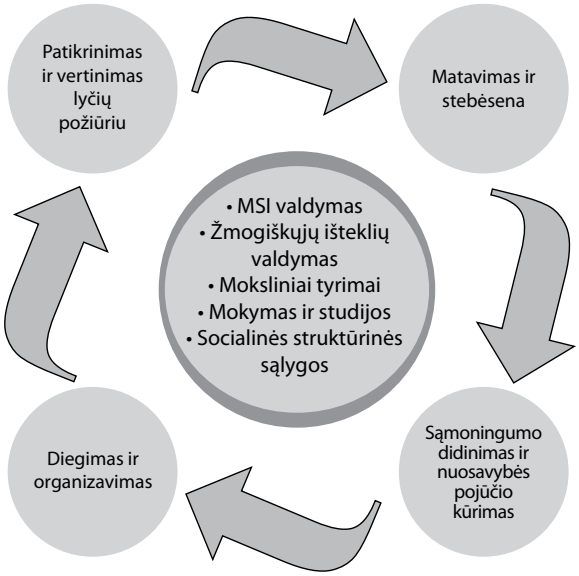
[42] Plačiau žr.: Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011.

tralijos mokslo ir technologijų srityje, metu buvo išnagrinėta virš 100 lyčių lygybei ir moterų problemoms moksle skirtų programų, kurias apibendrinus išskirtos trys strategijos:

1) mokslo ir technologijų srities pavertimas aplinka, palankia moterų progresui ir darbiniam gyvenimui (mokslo srities kultūros ir tradicinės elgsenos pokyčiai, darbo ir asmeninio gyvenimo balansavimas, karjeros ankstyvajame etape formavimas);
2) lyties dimensijos integravimas į patį mokslinių tyrimų ir inovacijų modeliavimo procesą (stereotipų, susijusių su moterimis moksle, įveikimas, mokslo turinio ir metodų koregavimas);
3) moterų mokslo lyderių pozicijose skatinimas (parama moterų lyderystei mokslinių tyrimų praktikoje bei valdyme, moterų vaidmens mokslo komunikacijoje, inovacijų procesų valdyme ir mokslo-visuomenės santykiuose stiprinimas).[43]

Norint pasiekti lyčių lygybės, visos aukštosios mokyklos akademinės aplinkos ir organizacinės struktūros praktikos ir elgsenos turi būti peržiūrėtos lyties požiūriu. **Tai apima taisykles, tvarkas, normas ir politikas, susijusias su žmogiškųjų išteklių valdymu, su fakulteto priimtais tikslais, kursų organizavimu, kursų ir egzaminavimo taisykles, didaktiką, mokymų turinį, tyrimus ir išteklių paskirstymą.** Šios sritys gali būti suskirstytos į 5 lyties aspekto integravimui aktualias kategorijas aukštosiose mokyklose: 1. Aukštosios mokyklos valdymas, 2. Žmogiškųjų išteklių valdymas ir būsimos kartos rengimas, 3. Moksliniai tyrimai, 4. Mokymas ir studijos, 5. Socialinės struktūrinės sąlygos.[44] Vizualiai lyties aspekto integravimas MSI gali būti pavaizduotas taip:

***Schema Nr. 1.*** *Lyties aspekto integravimas MSI.*[45]




[43] PRAGES, p.4-5.

[44] Bauer, Gruber, op.cit., p. 120.

[45] Pagal: *Manual on Gender Mainstreaming at Universities, 'Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach'*, Leuven–Apeldoorn, Garant, 2001, p. 39.

Kaip matyti iš schemos, nuolat turi būti atliekami keturių tipų veiksmai, užtikrinantys lyties aspekto integravimą, jo efektyvumą ir tęstinumą visose penkiose pagrindinėse MSI veiklos srityse.

Toliau pateikiamos rekomenduojamos LLP priemonės yra suskirstytos pagal šias 5 sritis.

# V. LLP PRIEMONĖS PAGAL MSI VEIKLOS SRITIS

## 5.1. MSI VALDYMAS

**5.1.1 Lyčių lygybės aspekto integravimas į strateginius MSI dokumentus, tvarkas, taisykles, specialių lygybės užtikrinimo procedūrų sukūrimas ir įforminimas**. Šios priemonės tikslas – lyčių lygybės iniciatyvas suderinti su konkrečiais MSI poreikiais ir jos misija bei kultūra, susieti su pagrindinėmis programomis ir pastangomis. Tam būtina atlikti pagrindinių strateginių MSI dokumentų analizę lyties požiūriu ir įvertinti tvarkų ir praktikų poveikį lyties atžvilgiu. Esminiai lyčių lygybės elementai turi būti inkorporuoti į svarbiausius katedrų planus. Veiksmų planai turi būti parengti visuose lygmenyse. Katedros turi aktyviai dalyvauti procese ir būti atsakingos už savo tikslų ir priemonių pasirinkimą.

Turėtų būti siekiama pašalinti nesąmoningas išankstines nuostatas iš institucinių praktikų. Instituciniai procesai turėtų būti nuolat peržiūrimi siekiant užtikrinti, kad jie užtikrina geriausius rezultatus organizacijai. „Aukščiausios kvalifikacijos dėstytojų, perspektyvų įvairovės užtikrinimo, būtino vaisingam diskursui ir inovacijoms, vaidmenų modelių, skatinančių studentus siekti mokslininko karjeros, poreikis skatina peržiūrėti, kaip žmogiškųjų išteklių valdymas gali padėti spręsti kognityvines klaidas, slypinčias standartinėse operacinėse procedūrose. Svarbiausia yra atskaitingumas. Instituciniai procesai privalo būti skaidrūs ir numatyti atskaitingumą kiekviename lygmenyje, siekiant išvengti individualių polinkių į išankstines nuostatas lyčių atžvilgiu.“[46]

**5.1.2. Lyčių lygybės užtikrinimo planas** skirtas strategiškai suplanuoti veiksmus, padedančius siekti lyčių lygybės aukštojoje mokykloje. Lyčių lygybės planas turi būti pagrįstas esminėmis aukštosios mokyklos vertybėmis ir strateginiu veiklos planu. Rengiant lyčių lygybės planą ir siekiant jo realistinio įgyvendinimo labai naudinga apžvelgti egzistuojančias MSI tvarkas ir strategijas, ypač susijusias su lyčių lygybe. Lyčių lygybės plano rengimas turėtų prasidėti nuo egzistuojančių lyčių lygybės užtikrinimo struktūrų (narių, atsakomybės, santykių, biudžeto, lyčių balanso, pasiekimų) įvertinimo, jei jos egzistuoja. Jei MSI dar neturi jokių specialių struktūrų, reikėtų įvertinti savanoriškas iniciatyvas lyčių lygybės klausimais ir žmones, susijusius su jais. Reikėtų įvertinti jų pastangas ir pasiekimus, numatant organizacinio įforminimo ir struktūrinės paramos būtinybę. Tolesnis planavimo veiksmas turėtų būti išsamus būsimų lyties aspekto integravimo veiksmų numatymas atsižvelgiant į

[46] PRAGES, p. 33-34.

turimą statistiką, analizės rezultatus ir jais remiantis išryškėjusias problemiškiausias sritis. Turėtų būti pasirenkamos veikimo priemonės, numatomi jų rezultatai ir terminai, atsakingi asmenys, reikalingas biudžetas bei žmogiškieji ištekliai. Sudarius planą jį reikėtų išsamiai aptarti bei gauti aukščiausios vadovybės pritarimą jam.[47]

**5.1.3. Organizacinis padalinys lyčių lygybės reikalams, speciali lyčių lygybės įgyvendinimo infrastruktūra ir lėšos jos išlaikymui**. Priemonės paskirtis – lyčių lygybės priemonių įgyvendinimas ir koordinavimas. Tai gali būti realizuojama įsteigiant lyčių lygybės komitetą/komisiją/darbo grupę, pareigybę, skirtą lyčių lygybės plano įgyvendinimui, lygių galimybių įgyvendinimo pastangų koordinavimui, moterų karjeros bei lyčių studijų skatinimui.

**5.1.4. Metinės ataskaitos apie lyčių lygybės integravimo priemonių taikymą.** Tai tikslios ir išsamios informacijos pažangos lyčių lygybės srityje klausimais parengimas. Metinės ataskaitos įvertina siekiamus skaičius, priemones ir rezultatus. Tai nuolatinė ir tęstinė priemonė, būtina MSI savianalizei ir lyties aspekto integravimo priemonių vertinimui, taip pat MSI bendruomenės sąmoningumo ir atskaitingumo formavimui.

**5.1.5. Statistikos lyčių lygybės požiūriu rengimas.** Tai tikslios informacijos apie esamą padėtį ir pažangą lyčių lygybės srityje parengimas. Statistika apima įvairius stebėsenos rodiklius: statistika apie darbo sąlygas, terminuotų darbo sutarčių trukmė, užmokesčio dydis ir išteklių paskirstymas lyčių požiūriu, duomenys apie premijas ir lėšų moksliniams tyrimams skyrimą, vaiko priežiūros atostogų suteikimo sąlygos; kandidatų užimti pareigas pagal lytis proporcija ir lyčių pusiausvyra įvairiose pareigose, išteklių paskirstymą įvairiems projektams ir disciplinoms, taip pat metinės darbo užmokesčio analizės pagal pareigas ir lytį, įvertinančios skirtingų lyčių atstovų darbo užmokesčio skirtumus. Siekiant gerinti lyčių lygybę MSI, būtina žinoti realią padėtį, pagrįstą statistika ir dokumentais. Dokumentais pagrįsti lyčių diskriminaciją būtina norint įveikti paplitusią personalo ir vadovų (dažnai taip pat ir vadovių moterų) tendenciją „neigti“ patį problemos egzistavimą organizacijoje arba neobjektyviai įvertinti jos mastą ir poveikį.[48]

Konkrečios ekspertų rekomendacijos taikant šią priemonę yra:

1) naudoti itin struktūruotus įrankius renkant duomenis (pvz., sisteminis duomenų rinkimas, giluminio tyrimo programos), ir

2) taikyti įtraukiamąjį/dalyvaujamąjį požiūrį į duomenų ir informacijos rinkimą, leidžiantį derinti duomenų rinkimą su apklausiąmųjų informavimu bei sąmoningumo ugdymu tiriamuoju klausimu.

Darbo užmokesčio skirtumo, priklausančio nuo MSI darbuotojų lyties, stebėseną

[47] *Manual on Gender Mainstreaming at Universities, 'Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach'*, Leuven–Apeldoorn, Garant, 2001, p. 58-59.

[48] PRAGES, p. 53.

vykdyti sudėtinga dėl to, kad lyginamoji darbo užmokesčio informacija nėra lengvai prieinama. Dėl to moterys mažai žino apie egzistuojantį darbo užmokesčio skirtumą tarp analogiškas pareigas einančių mokslininkų ir mokslininkių. Norint įveikti šią problemą, būtina atskleisti darbo užmokesčio skirtumus lemiančius subtilius ir sudėtingus mechanizmus, kurie atspindi įvairių kintamųjų tarpusavio sąveiką ir paprastai yra nematomi. Siekiant atskleisti ir spręsti šią problemą, būtina vykdyti gilumines savianalizes ir reguliariai rinkti statistinius duomenis apie atlyginimus, ypač siekiant įsitikinti priemonių, taikomų užtikrinant lyčių lygybę organizacijoje, poveikiu.[49]

**5.1.6. Biudžeto lėšų dalies paskirstymas MSI padaliniams atsižvelgiant į moterų skaičių juose ir pažangą siekiant lyčių lygybės.** Ši priemonė skirta skatinti padalinius imtis lyčių lygybės iniciatyvų, motyvuoti juos siekti pažangos (proporcingo abiejų lyčių pasiskirstymo pareigų, išteklių, pasiekimų ir galimybių požiūriu). Katedros, aktyviai siekiančios lyčių lygybės ir pasiekiančios gerų rezultatų, skatinamos įvairiomis paskatų programomis. Biudžeto paskirstymas lyčių požiūriu – politinės lyčių lygybės priemonės numatomos biudžete ir ataskaitose, stebima, kaip ištekliai paskirstomi tarp vyrų ir moterų atsižvelgiant į mokslinių tyrimų ir sričių prioritetus ir fondus.

**5.1.7. Su moterų ir vyrų lygybe susijusios vidinės informacijos rengimas ir komunikavimas**. Šia priemone siekiama įtraukti įvairias MSI grupes į lyčių lygybės priemonių įgyvendinimą. Visi organizacijos nariai įtraukiami į bendros vizijos ir tikslų plėtojimą bei veiksmus. Su lyčių lygybe susijusiai informacijai galėtų būti skirtas atskiras puslapis MSI tinklapyje. Vienas iš lyčių lygybės programos tikslų turėtų būti parodyti, kokiais atvejais ir aspektais tam tikra mokslo sritis kuria nedraugišką/nepalankią aplinką moterų karjeroms. Galimi šio tikslo įgyvendinimo instrumentai: sąmoningumo ugdymo iniciatyvos, komunikacinės ir informacinės kampanijos ir kt. **Tikslo įgyvendinimui turėtų būti sukurti 1) specialūs informaciniai įrankiai ir komunikacinės strategijos, 2) sukurta diskusijų erdvė, 3) vykdoma organizacijos lyderiams skirta komunikacija:**

**1) Specialūs informaciniai įrankiai bei komunikacinės strategijos** yra skirtos kelti su moterų situacija mokslo srityje susijusius klausimus viešai diskusijai tiek MSI viduje, tiek išorėje. Tai gali būti įgyvendinama tokiomis formomis kaip informacinių bukletų, brošiūrų, informacinių ataskaitų ir knygų platinimas, seminarų, susitikimų ir paskaitų moterų klausimais organizavimas, internetinės kampanijos, priėmimų ir vakarienių organizavimas, minėtinų dienų nustatymas ir apdovanojimų įsteigimas ir t.t. Informacijos apie lyčių lygybės programą sklaidai paprasčiausias įrankis yra programos tinklapio arba portalo sukūrimas. Taip pat šiuo tikslu dažnai naudojami periodiniai leidiniai, pvz., naujienlaiškiai, informaciniai biuleteniai ir žurnalai.[50]

[49] Op.cit., p. 57.

[50] Op.cit., p.58.

Galima, užuot kūrus naują komunikacinį įrankį, skirti specialų dėmesį tam, kad būtų užtikrinamas tinkamas moterų klausimų atstovavimas esamoje institucinėje komunikacijoje tiek visos MSI, tiek padalinių lygmenimis (t.y. universiteto tinklapyje, naujienlaiškiuose, ataskaitose ir pan.).

**2) Erdvės moterų klausimų diskusijoms sukūrimas** yra itin svarbus, turint galvoje mokslo sektoriaus nepalankumą šioms problemoms bei nesudarymą sąlygų jas aptarti tarp kolegų ar su ekspertais. Galimos diskusijų erdvės gali būti seminarai, erdvės neformaliems mainams, interaktyvūs portalai bei pokalbių svetainės. Galimos seminarų serijos, kuriose mokslininkai iš įvairių mokslo sričių dalijasi savo patirtimi moterų moksle klausimais su lyčių lygybės programą įgyvendinančia MSI komanda, jų kolegomis, magistrantais, doktorantūrą baigusiais studentais ir kitais besidominčiais. Taip pat siekiant patenkinti poreikį gauti kolegių paramą, komunikuoti su jomis ir mokytis iš jų yra kuriami įvairioms mokslo disciplinoms priklausančių moterų tinklai.[51]

**3) Komunikacija, skirta organizacijos lyderiams**, yra itin svarbi. Tai sąmoningumo ugdymo iniciatyvos, skirtos sprendimus priimantiems asmenims ir lyderiams, siekiant informuoti apie nepalankų klimatą moterims jų vadovaujamoje MSI. Tai gali būti renginių serijos katedrų vadovams, pvz., trumpi informatyvūs susitikimai arba saviugdos ir įsipareigojimo programa, kurios tikslas yra padėti paveikti vidinį jo vadovaujamos katedros klimatą palankia moterims linkme.

**5.1.8. Lyties aspekto integravimas į visų sprendimų priėmimą**. Tikslas: didinti lyčių pusiausvyrą ir jos poveikį priimamiems sprendimams, gerinti jų objektyvumą ir kokybę. Tam tikros proporcijos lyčių atstovavimo visuose hierarchiniuose lygmenyse nustatymas ir siekimas. Tarpinių ir galutinių rezultatų lyčių lygybės srityje apsibrėžimas. Konkursų užimti pareigas komitetų narių balansas lyties požiūriu, ypač mokslinių žurnalų redakcinėse kolegijose. Pastangos padidinti moterų dalyvavimą priimant sprendimus. Kompensavimas už papildomą darbo krūvį, susidarantį dalyvaujant įvairių komitetų veikloje. Užtikrinimas sudarant darbo krūvius, kad moterys turi pakankamai laiko moksliniams tyrimams, kad visų konkursų komitetų sudėtyje yra moterų, gerina MSI veiklą, komitetų darbą ir simboliškai keičia institucinę kultūrą.

Adekvatus moterų atstovavimas yra itin reikšmingas komitetuose, kurie sprendžia dėl mokslinių tyrimų objekto, kurie susiję su institucijos ateities formavimu priimant naujųs tyrėjus ir dėstytojus, kurie vadovauja antrosios ar trečiosios pakopos studentams arba yra labai matomi, pvz., nacionalinio mokslo fondo strategijos komitetai, nacionalinių mokslo akademijų, mokslo krypčių komitetai, atestavimo komisijos, studijų programų komitetai, mokslo projektų vertinimo komisijos, redakcinės žurnalų kolegijos ir t.t.[52]

Kvotų taikymas moterims arba vyrams priimant į vienos ar kitos lyties dominuojamas studijas (pvz., papildomų kreditų suteikimas studentams, kurie stoja į

[51] Op.cit., p.59-60.

[52] PRAGES, p. 31.

specialybę, kurioje jo lyties atstovai sudaro mažumą). Naudojimasis tarptautiniais kontaktais siekiant pagerinti lyčių balansą pareigybėse, komitetuose ir kviestinių profesorių tarpe, skatinant katedras kviesti užsienio mokslininkes į komitetų narius.

Kiekvienas padalinys galėtų parengti įdarbinimo planus ir specialius tikslus, siekiant padidinti moterų skaičių akademinėse pareigose. „turėtų būti siekiama skaidresnio konkursų užimti pareigas ir rinkimų į komitetus organizavimo. Kai tik įmanoma, laisvos vietos ir sąlygos joms užimti turėtų būti viešinamos akademinėje bendruomenėje. Patartina riboti komiteto nario kadencijos laiką, siekiant išvengti stagnacijos. Komitetų ir tarybų darbo sąlygos, procedūros ir sprendimų priėmimo tvarka turėtų būti skaidrūs bei objektyvūs.“[53]

Svarbus institucinių priemonių, skirtų spręsti lyčių disbalansą, diegimas ir stebėsena aukščiausiuose mokslinių tyrimų srities valdymo lygmenyse. Dauguma lyčių lygybės programų siekia nustatyti ir pakeisti faktorius, kurie trukdo moterims siekti aukštesnių mokslinės karjeros pozicijų. Nors šie faktoriai yra išoriniai (teisiniai, socialiniai, santykių, kultūriniai, t.t.), jie iš esmės susiję su MSI veiklos ir organizaciniais principais. Mechanizmų, trukdančių moterų mokslininkių karjeroms, aiškinimasis dažnai sukelia platesnius pokyčių procesus MSI. Galima įgyvendinimo priemonė – naujų institucinių padalinių ar tvarkų, skirtų spręsti lyčių disbalansą, sukūrimas. Tai gali būti komitetas, nagrinėjantis ir analizuojantis moterų karjeros suvaržymus ir siūlantis konkrečias priemones; naujas tyrimų institutas, kurio specializacija – moterys moksle ir lyderystė; darbo grupė, sudaryta siekiant nustatyti ir pakeisti administracinius, finansinius ir nuostatų barjerus, trukdančius ar stabdančius moterų patekimą į aukštesnes pareigas. Šiuo požiūriu yra veiksmingos institucinės tvarkos ir taisyklės, kurios skirtos didinti atskaitingumą moterų pažangos srityje. Kita veiksmų linija – skleisti informaciją apie naujas tvarkas ir taisykles ir taip didinti akademinės bendruomenės informuotumą dėl barjerų, su kuriais susiduria moterys savo karjeroje bei galimų jų įveikimo priemonių. Tai gali būti internetinis tinklapis, kuriame pateikiama informacinė bei teisinė medžiaga, nagrinėjami atvejai, siūlomi testai; seminarai ir susitikimai, skirti administracijos darbuotojams informuoti apie sunkumus, kuriuos patiria moterys kopdamos karjeros laiptais; platesnės komunikacinės iniciatyvos, tokios kaip naujienlaiškiai, informacija internete ir socialiniuose tinkluose. Kita priemonė – naujų tvarkų ir taisyklių poveikio stebėsena (tyrimas, duomenų rinkimas siekiant nustatyti moterų situacija visuose MSI lygmenyse). Paprastai stebėsena atliekama įvedus naują programą ir baigiant ją įgyvendinti.

**5.1.9. Lygių lyčių galimybių savianalizės ir stebėsenos sistema.** Priemonės tikslas – įvertinti faktinę MSI padėtį lyčių lygybės požiūriu. Prieš pradedant įgyvendinti lyčių lygybės politiką, būtina atlikti organizacijos analizę lyčių požiūriu. Vėlesniame etape sukuriama lyčių lygybės stebėsenos ir atskaitingumo sistema trumpalaikių ir ilgalaikių rezultatų įvertinimui; aprašoma esama situacija, kas būtina bendrųjų tikslų suformulavimui; bendrieji tikslai turi būti aptarti su dalyvaujančiais asmenimis, taigi detalizuoti ir operacionalizuoti uždaviniai atsiranda kaip bendrų svarstymų

[53] Op.cit., p. 33.

rezultatas. Vėliau remiantis analizės rezultatais nustatomi vertinimo rodikliai, vykdomas klimato diagnozavimas padaliniuose.

**5.1.10. Skaidrių procedūrų užimti pareigas bei mokslo kokybei vertinti sukūrimas, vertinimo išvadų viešinimas**. Tai objektyvių kriterijų ir tvarkų sukūrimas, padedantis išvengti diskriminacijos ir siekti lyčių lygybės. Aiškių, lyties aspektą integruojančių įdarbinimo, paaukštinimo, atestacijos kriterijų, tvarkų ir procedūrų sukūrimas. MSI vadovaujasi įdarbinimo procedūra, parengta lygybės padalinio/ombudsmeno/fakulteto tarybos, arba reikalauja, kad fakultetai teiktų įdarbinimo ataskaitas (kiek kokios lyties kandidatų pretendavo ir kas buvo priimtas). Svarbu išvengti neformalių santykių įdarbinimo procese (neformalių asmeninių pakvietimų arba pareigybės reikalavimų pritaikymo konkrečiam kandidatui), kurie dažniausiai privilegijuoja vyrus.

**5.1.11. Atrankos, vertinimo ir kitų sprendimus priimančių komitetų bei komisijų narių atskaitomybės reglamentavimas**. Turėtų būti siekiama padidinti komitetų atsakomybę už objektyvius sprendimus ir lyčių lygybę. Reguliariai atliekama tokių komitetų patikra ir auditas lyties požiūriu padeda užtikrinti tokių organų atskaitomybę ir didina skaidrumą.

**5.1.12. Atrankos procedūrų „profesionalizacija" apmokant komitetų narius, pirmininkus ir redakcinių kolegijų narius atpažinti ir koreguoti išankstines nuostatas lyties atžvilgiu.** Priemonės tikslas – kelti sprendimus priimančių asmenų žinių lyčių lygybės klausimais lygį. Mokymai lyčių lygybės tematika universitetų administracijai bei katedrų vadovams, supažindinant su išankstinėmis nuostatomis lyčių atžvilgiu vertinimo procese ir jų kenksmingu poveikiu. MSI nepriklausančių moterų tyrėjų ir ekspertų kvietimas dalyvauti komitetuose ir tarybose. Papildoma administracinė parama komitetams, siekiant sumažinti MSI moterų eksperčių darbo krūvį, užtikrinti procedūrų ir sprendimų priėmimo procesų stabilumą ir kokybę. Lyčių lygybės mokymų moduliai nuotoliniu būdų elektroninėje terpėje, skirti už dėstytojų priėmimą ir atestaciją atsakingiems darbuotojams.

Sprendimus priimančių asmenų mokymai (įgūdžių formavimas): profesinio vystymosi programos universiteto administratoriams, taip pat katedrų vadovams, priėmimo į darbą praktiniai mokymai konkursų organizavimo komisijoms, internetiniai lyčių lygybės mokymo moduliai, privalomi recenzentams ir vertintojams ir t.t.

Atskaitingumo priemonių sukūrimas, pvz., periodinis institucijų, gavusių finansavimą pagal programą, atsiskaitymas pagal esminius rodiklius.

**5.1.13. MSI kaip lyčių lygybei jautrios ir žmogiškųjų išteklių įvairovei atviros institucijos įvaizdžio puoselėjimas viešojoje komunikacijoje.** MSI viešojoje komunikacijoje turėtų skleisti informaciją apie savo prioritetus ir taikomas priemones lyčių lygybės srityje, nes tai padeda kurti socialiai atsakingos MSI įvaizdį, patrauklų

būsimiems studentams ir darbuotojams. Svarbu, kad lyčių lygybės principo būtų laikomasi ir rengiant pačius informacinius pranešimus bei kitus dokumentus – tiek verbaliniame, tiek vizualiniame lygmenyse – turėtų būti laikomasi jautraus požiūrio lyties aspektui. Pvz., atkreipti dėmesį pranešimus iliustruojančias fotografijas ar piešinius ir juose vaizduojamų žmonių lytį bei stengtis vengti vienos kurios lyties atstovų dominavimo, neskleisti su konkrečia profesija ar pareigomis susijusių stereotipų vaizduojant tradiciškai tam tikroje mokslo srityje dominuojančios lyties atstovus. Dokumentuose vartojamos kalbos požiūriu labai svarbu, kur įmanoma, vengti vienos lyties (kaip įprasta, dažniausiai vyriškosios) nurodymo, pvz., skelbiant apie konkursą pareigoms užimti ar pareiginius nuostatus galima nurodyti: „docentės (-o) pareigos“ ir pan.; pateikiant katedros darbuotojų, komitetų narių, studentų ar pan. sąrašus, kuriuose nėra reikšmingas eiliškumas kokiu nors požiūriu, laikytis objektyvios, abėcėlės tvarkos ir pan.

## 5.2. ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMAS IR BŪSIMOSIOS KARTOS RENGIMAS

**5.2.1. Moterų skatinimui (grįžimui po vaiko priežiūros atostogų, habilitacijos procedūros užbaigimui, kvalifikacijos kėlimui ir pan.) skirtos programos, stipendijos ir apdovanojimai.** Stipendijos/grantai kvalifikacijos kėlimui, kurios leidžia moterims susitelkti į mokslinius tyrimus, užbaigti savo vykdomus tyrimus ir glaudžiau bendradarbiauti su kitais tyrėjais. Stipendijų pavyzdžiai: 1) trumpalaikės stipendijos po magistro laipsnio įgijimo, skirtos padėti pasirengti doktorantūros studijų programai; 2) trumpalaikės stipendijos (2–6 mėnesiai), skirtos pasirengti veiklai po doktorantūros studijų; 3) trumpalaikiai grantai, skirti kelti kvalifikaciją moterims, užimančioms viduriniojo lygmens pareigas; 4) kvalifikacijos kėlimo grantai moterų pasirengimui profesoriaus pareigoms, gali būti teikiami kaip mentoringo programos dalis. Specialios stipendijos studentėms mokslo srityse, kuriose dominuoja vyrai. Mokslinių tyrimų atostogos – moterims taikomas dvigubai trumpesnis terminas, būtinas norint gauti pirmąsias mokslinių tyrimų atostogas. Apdovanojimai skiriami už mokslininkių akademinės veiklos pažangą.

Moterų judumo skatinimas: platesnis tarpsektorinio judumo galimybių pasirinkimas ankstyvosios ir brandžiosios pakopos mokslininkėms, lyčių atžvilgiu jautrus laisvų akademinio personalo pareigybių reklamavimas, adekvačių vertinimo kriterijų nustatymas.

Mokslinių talentų prieinamumas ES reikalauja didesnio mokslininkų judumo, taip pat ir tarp akademinės srities ir pramonės. Veiksmai, padedantys didinti moterų judumą mokslinėje sistemoje, turėtų būti: didesnės tarpsektorinio judumo galimybės tiek pradedantiems, tiek pažengusiems tyrėjams; lyties atžvilgiu jautriai reklamuojamos laisvos pareigos; adekvačių vertinimo kriterijų taikymas ir sąžiningas

bei skaidrus karjeros vertinimo procesas; lyties požiūriu sąmoningi, specialiuose mokymuose dalyvavę vertintojai ir tyrėjai vertinimo komitetuose.[54]

**5.2.2. Pastangos įveikti nelygų moterų atstovavimą visose pozicijose ir hierarchiniuose lygmenyse, skatinti įsidarbinti.** Priemonės tikslas – padidinti moterų atstovavimą visuose valdymo lygmenyse. Kvietimai dalyvauti konkursuose, pabrėžiantys moterų kandidačių pranašumą. Kvietimų funkcija yra pakviesti tam tikrą pasirinktą kandidatą užimti poziciją, užuot ją reklamavus. Institucijos, kurios naudoja šį metodą, pabrėžia, kad akademinės savybės yra svarbiausias kriterijus, tačiau praneša, kad ypač pageidautų kvalifikuotų moterų kandidačių. Švelni pozityvioji diskriminacija: jei keli kandidatai turi panašią kvalifikaciją, pirmenybę įgyja tas kandidatas, kurio lyties atstovų to paties lygio pareigybėse yra mažiau nei 40 proc. Bereikalingų reikalavimų atsisakymas darbiniuose akademinio personalo pareigybių aprašymuose. Reikėtų vengti siauro reikalavimų specializavimo skelbiant konkursus tyrėjų ir podoktorinių tyrimų pozicijoms.

**5.2.3. Moterų akademinės karjeros skatinimo priemonės.** Skatinti moteris užimti aukštesnes akademines ir administracines pareigas. Finansinė parama mokslininkių mokslinėms stažuotėms ir mokslinės veiklos pagalbinėms reikmėms. Kursai magistrantėms ir doktorantėms, mokantys karjeros, mokslinių straipsnių ir projektų rašymo, leidybos, darbo paieškos, interneto paslaugų ir kt. įgūdžių. Vadybos mokymai moterims. Moterų skatinimas prisiimti vadovaujančias pareigas tarybose, grupėse ir komitetuose. Mentoringo projektai, padedantys kurti tinklus, didinti moterų pasitikėjimą savimi ir karjeros žinias, skatinti individualų darbą. Moterų dalyvavimas akademiniame planavime. Papildomas laikas tyrimams po vaiko priežiūros atostogų. Moterims palankus dėstymo ir administracinių pareigų paskirstymas. Teisingas ir skaidrus darbo krūvio sudarymas; užtikrinimas, kad moterys nėra apkraunamos vien dėstymu, rūpinimusi studentais ir administraciniu darbu. Darbo vietos stebėsena ir karjeros formavimas.

Parama planuojant ir pradedant kopti akademinės karjeros laiptais labai svarbi. Parama gali būti reiškiama tinkamo jaunų mokslininkų veiklos reglamentavimo, tvarkos ir praktikos forma, taip pat teikiant pagalbą, mokymus, galimybę dalyvauti mokslininkų tinkluose ir dalytis patirtimi bei sprendimais su kolegomis ir vyresniais dėstytojais ar mokslininkais. Taip pat svarbu didinti MSI darbuotojų, atsakingų už įdarbinimą ir paaukštinimą, jautrumą specifiniams sunkumams, su kuriais gali susiduti jaunos mokslininkės, ir apmokyti juos įveikti išankstines nuostatas lyties atžvilgiu.

Pagrindinės rekomendacijos siekiant remti jaunų mokslininkų karjeros pradžią, galėtų būti: ankstyvosios karjeros tyrėjų rėmimas tvarkomis ir taisyklėmis, pvz., pasiūlyti laikiną įdarbinimą doktorantūros studijas bebaigiantiems (-čioms) doktorantams ar doktorantėms, jauniems dėstytojams, kurių terminuota darbo sutartis artėja

[54] PRAGES, p. 39.

į pabaigą. Kita išeities – asmeninės pagalbos ir mokymai pradedantiems mokslininkams, siekiant išmokyti juos valdyti savo karjerą, įveikti įvairias išankstines nuostatas lyčių atžvilgiu, kurios riboja jų pažangą MSI. Tuo tikslu reikėtų supažindinti su socialiniais ir instituciniais mechanizmais, valdančiais karjerą, mokyti parengti savo karjeros planą (išmokyti ne laukti, kol mokslininką pasirinks, o supažindinti su galimybėmis ir ugdyti gebėjimą rinktis pačioms ar patiems), sudaryti sąlygas pradedančioms mokslininkėms ar mokslininkams skleisti savo patirtį, susijusią su karjeros vystymu.[55] Dažnai MSI skiria papildomas lėšas moterų profesiniam tobulėjimui.

Programos, siekiančios įveikti lyčių stereotipus moksle, turėtų rinkti ir skleisti informaciją apie lyčių stereotipus, vartoti lyties atžvilgiu jautrią kalbą, užtikrinti jautrumą lyties atžvilgiu mokymo medžiagoje ir vadovėliuose.

Programos, siekiančios įveikti horizontalios segregacijos dinamiką, turėtų itin išsamiai tirti moterų pasiskirstymą tiksliųjų mokslų karjeros etapuose ir užduotyse. Horizontalioji segregacija tampa matoma tik analizuojant itin išsamius duomenis, kurie leidžia įžvelgti skirtumus tarp sektorių ir užduočių. Taip pat šios programos turėtų išryškinti stereotipus, valdančius karjeros pasirinkimą ir užduočių paskirstymą. Stereotipai lengvai virsta karjeros pasirinkimu ir tokiu būdu stiprėja horizontalioji segregacija. Siekiant įveikti šią tendenciją, reikėtų siekti išryškinti šiuos dažnai nesąmoningus segregacinius mechanizmus.[56]

**5.2.4. Studentų kaip potencialių fakulteto narių rengimas.** Seminarai (dirbtuvės) jauniems mokslininkams, supažindinantys su universiteto ir fakulteto veiklos organizavimu, akademinės karjeros principais, dėstytojų ir administracijos darbuotojų pareigomis bei funkcijomis ir t.t.

**5.2.5. Specialus moterų delegavimas į atitinkamas pareigas.** Moterys yra išrenkamos reprezentuoti savo sritį ir instituciją viešajame diskurse. MSI moteris stengiamasi padaryti labiau matomas viešojoje erdvėje: visi mokslo institucijų viešieji ryšiai turėtų proporcingai atstovauti tos lyties atstovus, kurių, remiantis MSI lyčių lygybės statistiniais duomenimis, atitinkamame padalinyje ar mokslo srityje yra mažiau. Moterų, užimančių tam tikras pareigas, išryškinimas leidžia studentams ir personalui įžvelgti įvairias karjeros galimybes ir rinktis iš įvairių vaidmenų modelių, skatina MSI darbuotojas moteris siekti aukštesnių pozicijų.

**5.2.6. Speciali mokymų programa, sukurta lyčių studijų specialistų.** Priemonės tikslas –informuoti visus mokslininkus, moteris ir vyrus, apie išankstinių nuostatų lyties atžvilgiu mastą ir pasekmes vertinant mokslinę kokybę. Ypač svarbu to išmokyti tuos asmenis, kurie atsako už mokslo kokybės vertinimą. Sąmoningumo lygio lyčių ir įvairovės klausimais kėlimo kursai vadovaujančias pozicijas užimantiems darbuotojams. Už lyčių lygybės diegimą atsakingų darbuotojų mokymai ir kvalifi-

[55] PRAGES, p. 82.

[56] PRAGES, p. 98.

kacijos lygio užtikrinimas. Dekanai ir katedrų bei už mokslo personalo įdarbinimą atsakingų padalinių vadovai dalyvauja lyderystės programose, kurios didina kompetenciją lyčių lygybės ir įvairovės klausimais ir skatina jautrumą lyčių apribojimams mokslinės kokybės apibrėžimuose ir vertinimo kriterijuose.

## 5.3. MOKSLINIAI TYRIMAI

**5.3.1. Lygybės moksliniuose tyrimuose skatinimo priemonėmis** siekiama skatinti lyčių lygybę mokslinių tyrimų srityje, formuoti lyčių lygybei palankias tyrimų grupes ir aplinką.

Mišrios tyrimų grupės skatina palankios tyrimų aplinkos formavimąsi. Lygybės požiūriu tai svarbus aspektas, nes bloga tyrimų aplinka yra viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl moterys palieka mokslą. Lyčių požiūriu mišrios tyrėjų grupės turi platesnę tyrimų perspektyvą, yra kūrybiškesnės ir inovatyvesnės. Darbas grupėmis padidina doktorantų ir publikacijų skaičių, ypač moterų.

Mokslinių tyrimų kokybės skatinimas per tyrėjų įvairovę. Geresnės abiejų lyčių mokslininkų pusiausvyros užtrikinimas leidžia pasiekti geresnių mokslinių tyrimų rezultatų, skatina kognityvinį kūrybiškumą ir geresnį bendradarbiavimą priimant sprendimus tyrėjų komandose.

Aukštos kvalifikacijos skatinimas dėl įvairovės. Lyčių lygybė ir įvairovė yra vienas iš svarbių, tačiau mažai naudojamų instrumentų, galinčių gerinti mokslo sistemos kokybę bei mokslo žinių kūrimą, užtikrinti aukštą kvalifikaciją ir darnią sėkmę. Didesnė žmogiškųjų išteklių įvairovė leidžia pasiekti didesnio kognityvinio kūrybiškumo ir geresnių bendradarbiavimo bei problemų sprendimo gebėjimų tyrėjų grupėse bei projektų vykdymo komandose, gerinti mokslinį žmogiškąjį kapitalą kuriant ir taikant mokslo žinias, tobulinti mokslo kultūras (dėl didesnės mokslinio diskurso dalyvių vertybinės įvairovės bei dėl to nykstančių gajų numanomų stereotipų).[57]

**5.3.2. Mokslinių tyrimų ir studijų programų finansavimas atsižvelgiant į pažangą lygių galimybių požiūriu ir pareigų pasiskirstymą.** Priemonės tikslas – padidinti aukštosios mokyklos padalinių aktyvumą ir iniciatyvumą lyčių lygybės srityje. Konkretus padalinys gauna tam tikrą procentinę savo metinio biudžeto dalį remiantis moterų, dirbančių jų akademiniuose padaliniuose, skaičiumi, ir tam tikrą dalį – už savo mokslinį ir mokomąjį indėlį.

**5.3.3. Auditas lyčių požiūriu** yra priemonė, padedanti nustatyti moterų dalyvavimą ir kitas lyties dimensijas mokslinių tyrimų programose, kas pridėtų papildomų balų galutiniame jų įvertinime. Priemonės tikslas – skatinti lyčių lygybę mokslinių tyrimų srityje. Institucijoms rengiant tyrimų projektus dėl vidinio ir išorinio finansavimo, užtikrinama, kad lygybė yra integrali projektų dalis.

[57] PRAGES, p. 35-36.

Lyčių auditas:
• Tiria, ar vidinės lyties aspekto integravimo praktikos ir susijusios paramos sistemos yra efektyvios ir remiančios viena kitą, ar jų laikomasi;
• Stebi yra vertina lyčių aspekto integravimo progresą;
• Nustato atskaitos tašką;
• Identifikuoja kritines vietas ir iššūkius;
• Rekomenduoja sprendimo būdus ir siūlo naujas, dar efektyvesnes strategijas;
• Fiksuoja gerąsias praktikas, vedančias prie lyčių lygybės.

Lyčių audito uždaviniai yra:
• Padėti suprasti, kokiu mastu lyties aspekto integravimas įsisavintas organizacijoje ir jos narių tarpe;
• Įvertinti lyties aspekto integravimo mastą, kuris atsispindi lyčiai jautrių produktų ir paslaugų kūrime;
• Gauti ir skleisti informaciją apie mechanizmus, praktikas ir požiūrius, padėjusius sėkmingai integruoti lyties aspektą organizacijoje;
• Įvertinti išteklius, skirtus ir išleistus lyties aspekto integravimui ir lyčių lygybės priemonėms;
• Ištirti, kiek žmogiškųjų išteklių politika yra jautri lyties atžvilgiu;
• Ištirti lyčių pusiausvyrą įvairiuose organizaciniuose lygmenyse.[58]

Lyčių auditas tiria 12 sričių arba aspektų, siekdamas įgyvendinti savo uždavinius: 1) esamos nacionalinės/tarptautinės lyčių problemos ir debatai lyčių klausimais, liečiantys tiriamąjį padalinį bei to padalinio sąveikos su nacionalinėmis lyčių lygybės institucijomis bei moterų organizacijomis; 2) kaip organizacijos lyčių lygybės strategija yra integruota padalinių tiksluose, programose bei biudžete; 3) lyties aspekto integravimas programų diegime ir techninio bendradarbiavimo veiklose; 4) kompetencija lyčių klausimais ir jos didinimo strategija; 5) informacijos ir žinių valdymas; 6) stebėsenos ir vertinimo sistemos ir instrumentai; 7) organizacijų partnerių pasirinkimas; 8) produktai/paslaugos ir viešasis įvaizdis; 9) sprendimų dėl lyčių aspekto integravimo priėmimas; 10) žmogiškųjų išteklių valdymas; 11) organizacinė kultūra; 12) pažangos lyčių lygybės srityje suvokimas.[59]

**5.3.4. Moterų mokslinių tyrimų skatinimo priemonės.** Priemonių tikslas yra padidinti moterų profesorių skaičių, mokslinių tyrimų apimtis ir kokybę. Skiriamas papildomas finansavimas moterims mokslininkėms tose mokslo srityse, kuriose moterų yra mažiausia. Laisvas semestras moksliniams tyrimams mokslininkėms (atsižvelgiama į tai, ar kandidatės įvykdžiusios pakankamai rei-

[58] *A Manual for Gender Audit Facilitators : The ILO Participatory Gender Audit Methodology*, International Labour Office, 2007, p.10-12.

[59] Ibid, p. 14.

kalavimų profesoriaus pareigoms užimti ir ar užteks vieno semestro tiems reikalavimams įvykdyti). „Startiniai paketai“ yra lėšos, skiriamos mokslininkės projektui pradėti (įrangai, pagalbinio personalo atlyginimams). Ypač rekomenduojami tiksliųjų mokslų srityse, kur moterys neviršija 10 proc.

**5.3.5. Mokslinių tyrimų lyčių lygybės tematika skatinimas.** Integruoti lyties aspektą mokslinių tyrimų srityje. Remti specialių lyčių ir moterų tyrimų integravimą į visas disciplinas ir tyrimo objektus. Parama lyčių lygybės tyrimams ir magistro darbo parengimui. Lyčių analizės integravimo į pagrindinius ir taikomuosius mokslus standartų parengimas, komunikavimas ir diegimas. Stipendijos, skiriamos tyrimams ir/ar magistro darbo parengimui lyčių lygybės moksle tema.

## 5.4. MOKYMAS IR STUDIJOS

**5.4.1. Studijų programų peržiūrėjimas/koregavimas lyčių lygybės aspektu.** Integruoti lyties aspektą į visų sričių (ypač tiksliųjų mokslų) pakopų ir studijų procesą ir turinį. Studijų programų auditas ir koregavimas lyčių požiūriu.

Svarbu užtikrinti, kad lyčių aspektas yra integruotas į bakalauro ir magistrantūros studijų programas visame universitete, o moksliniai tyrimai tobulinami integruojant lyčių perspektyvą. Lyčių perspektyva gali būti integruojama šiais būdais: a) kuriant, skleidžiant ir diegiant lyčių analizės inkorporavimo standartus pagrindiniuose ir taikomuosiuose moksluose; b) integruojant lyties aspektą į visą žinių perdavimo procesą, taip įvedant skirtingas perspektyvas, didinančias inovacinį potencialą; c) remiant specifinių lyčių ir moterų tyrimų skverbimąsi į kitas disciplinas ir tyrimo objektus.[60]

Labai svarbu didinti sąmoningumą lyčių atžvilgiu, ypač tiksliųjų mokslų srityje. Mokymo turinys ir metodologijos stipriai veikia naujosios studentų kartos suvokimą apie jų studijuojamus dalykus. Programos, skirtos švietimo lygmeniui, turėtų puoselėti mokslo, kuris atsižvelgia į abiejų lyčių perspektyvas, įvaizdį, ypač tose disciplinose, kurių giliai įsišaknijęs įvaizdis atrodo labiau nutolęs nuo lyčių klausimų, pvz., gamtos mokslai ir inžinerija. Siekiant šio tikslo reikėtų skatinti lyčių studijas tiksliųjų mokslų instituciniuose padaliniuose, nes tuomet lyčių studijos gali lengviau paveikti mokymo turinį, metodologijas ir ugdymo stilių tiksliųjų mokslų dalykuose. Inovatyvių metodologijų ir turinio įvedimas tiksliųjų mokslų dėstyme taip pat gali padėti išvengti „kiauro vamzdžio“ efekto ir padidinti merginų bei moterų skaičių tiksliųjų mokslų srityje. Naujos programos turėtų kritiškai įvertinti ir kvestionuoti tradicinius dėstymo metodus, išbandyti naujus požiūrius, kurti naujas studijų programas ir teikti gaires. Kai kurios Vakarų šalių MSI kuria ir taiko programas, skirtas pertvarkyti mokslinių tyrimų struktūrą lyties požiūriu. Tokios programos siekia parodyti ir pabrėžti naudą, kylančią aiškiai įvedant lyčių dimensiją į mokslinių tyrimų

[60] PRAGES, p. 37.

struktūrą ir pačią organizaciją. Tokios programos finansuoja tyrimus, susijusius su žinių kūrimo analizę lytčių dinamikos požiūriu, didina sąmoningumą dėl lyties aspektui jautraus mokslo naudingumo, kuria praktinius ar institucinius įrankius, skirtus įdiegti lyties dimensiją moksliniuose tyrimuose.[61]

**5.4.2. Lyčių studijų kursų rengimas.** Priemonės paskirtis yra integruoti lyties aspektą į studijų procesą ir turinį, kelti žinių lyčių lygybės srityje lygį. Vakarų šalių patirtis rodo, kad lyčių studijų skatinimas, tinkamai valdomas, gali ženkliai paveikti universiteto klimatą. Su lytimis susijusių tyrimų rėmimas. Naujo mokslinių tyrimų padalinio (instituto, mokslinių tyrimų centro, tyrimų grupės, t.t.), besispecializuojančio lyčių klausimuose, įsteigimas gali pasitarnauti kaip didesnio akademinio svarumo įtvirtinimo strategija, siekiant suteikti erdvės ir priimtinumo moterų klausimams. Dar viena galimybė pasiekti didesnio pripažinimo ir svorio moterų moksle klausimams yra nacionalinio masto rėmimo fondų, skirtų lyčių studijoms, egzistavimas. Lyčių studijų sklaidos ir dėstymo skatinimas, siekiant didinti sąmoningumo moterų situacijos tiksliųjų mokslų ir technologijų srityse (studijų programų dalykų forma, įvadiniai kursai ar informacinės sesijos).[62]

**5.4.3. Programos, skirtos moterų parengimui lyderių moksle pozicijoms.** Šios programos turėtų padėti stiprinti dalyvių motyvaciją, suinteresuotumą ir parengimą prisiimti realius vadovaujančių pozicijų įsipareigojimus (nuo vadovavimo katedrai iki pretendavimo užimti aukštosios mokyklos administracines pareigas). Programos orientuotos į karjerą toje pačioje aukštojoje mokykloje. Šių programų populiarumui ir sėkmingumui būtina institucinė integracija, tokioms priemonėms pritarianti kultūra, reikalinga infrastruktūra ir pakankami ištekliai.

Moterys turėtų būti skatinamos siekti aukštesnio lygmens pozicijų stiprinant jų orientaciją į lyderystę ir didinant jos siekimo efektyvumą. Šiuo požiūriu svarbu sukurti tam tikrą ryšį tarp pažengusių moterų mokslininkių ir pradedančių mokslininkių, kurias domintų mokslo lyderystė, tam, kad būtų dalijamasi neapibrėžtomis žiniomis, realia patirtimi ir ekspertų patarimais. Šis ryšys gali būti realizuojamas kaip integruotas mokymų paketas, sėkmingų vaidmenų modelių pateikimas ar informacijos apie galimybes, tokias kaip dalyvavimas konferencijose, naudinga informacija apie karjerą, publikavimasis, leidžiantis pateikti savo darbą kvalifikuotai auditorijai, kontaktavimas su reikalingomis institucijomis, laikino darbo kitose institucijose ar mokymų galimybės, sklaida.[63]

Specialus mokslininkių aprūpinimas ištekliais, finansavimas ir galimybių kūrimas gali būti realizuojamas kuriant rezervinius fondus moterims ir rezervuojant pareigos mokslininkėms.

[61] Op.cit., p. 104–107.

[62] Op.cit., p. 62–63.

[63] PRAGES, p. 123–124.

## 5.5. SOCIALINĖS STRUKTŪRINĖS SĄLYGOS

**5.5.1. Palankios darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimui aplinkos sukūrimas.** Tikslas: padėti derinti darbo ir gyvenimo įsipareigojimus, gerbti asmens orumą. Draugiška aplinka vyrams ir moterims yra tokia aplinka, kurioje siekiama darbo ir asmeninio gyvenimo balanso atitinkamomis tvarkomis, politika ir paslaugomis. Šio tikslo pasiekimui būtini ne tik reikšmingi kultūriniai ir elgsenos pokyčiai, bet ir apčiuopiamų finansinių išteklių investavimas bei tinkamų organizacinių struktūrų sukūrimas. Labai svarbu į šias politikas įtraukti ir vyrų poreikius tarp tų, kuriems aktualu derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, nes tai leidžia vykdyti teisės aktų, draudžiančių privilegijuoti vienos lyties atstovus, reikalavimus, padeda moterims, skatinant vyrus prisiimti daugiau rūpinimosi šeima prievolių bei mažinti su lytimis susijusių stereotipų paplitimą.[64]

Siekiant pusiausvyros tarp darbo ir šeimos įsipareigojimų rekomenduojama sukurti paslaugų tinklą, skirtą sumažinti šeimos įsipareigojimų vykdymo naštą, kuri neproporcingai stipriau slegia moterų pečius. Labai svarbu, kad MSI sukurtų visą paslaugų bei priemonių tinklą, kuris būtų tinkamai koordinuojamas.

Tarp galimų paslaugų gali būti vaikų priežiūros paslaugų sukūrimas MSI, kas gali užtikrinti, kad teikiamos paslaugos yra priderintos prie jų vartotojų poreikių (t.y. paslaugų trukmė ir apimtys yra priderinti prie dėstytojų tvarkaraščio bei individualių vaiko priežiūros poreikių). Tai gali būti tokios paslaugos kaip šeimos/vaikų kambarių įsteigimas, mobilios socialinės paslaugos (pavėžėjimas, etc.), palankus darbo grafiko formavimas, mokslininkų porų karjeros strategijos sukūrimas ir taikymas (abiejų partnerių įdarbinimas bei persikėlimas į kitas MSI), t.t. MSI gali teikti paramą bei pagalbą vienišiems tėvams arba tėvams, gaunantiems mažas pajamas, padengiant dalį mokesčio už darželį, pratęsiant darželio darbo laiką, skiriant paramą vaiko priežiūrai, kai jos prireikia išvykos į konferenciją ar panašiu atveju. Taip pat MSI gali samdyti/rasti pagalbininkus, galinčius atlikti paprastas užduotis, bereikalingai atimančias brangų laiką iš tėvų, kurį jie gali skirti savo asmeniniams poreikiams bei profesiniam tobulėjimui.

Kaip alternatyva vaiko priežiūros paslaugų kūrimui MSI gali paremti vaikų turinčių dėstytojų naudojimąsi visuomeninėmis vaiko priežiūros paslaugomis. Pvz., stipendijų ir lengvatinių paskolų suteikimas, paramos teikimas dėstytojų vaikų sveikatos priežiūros, ugdymo, priežiūros ir transportavimo paslaugoms, taip pat teikiant paramą gali būti atsižvelgiama į darbuotojo partnerio ir nuo jo priklausančius asmenis. Gali būti numatomas lėšų fondas, skirtas išlaikyti tinkamą pagal konkursus einančių pareigas dėstytojų kvalifikaciją moksliniams tyrimams po reikšmingų jų gyvenimų pokyčių.

Informacijos apie esamas lėšas arba paslaugas teikimas yra labai svarbus užtikrinant darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimą. MSI darbuotojai turėtų būti

[64] PRAGES, p. 71.

tinkamai informuojami apie jų teises, jiems priklausančias paslaugas bei procedūras, kuriomis jie gali jomis pasinaudoti. MSI turėtų sukurti informavimo procedūras ir instrumentus, skirtus laiku informuoti apie MSI suteikiamus darbo-asmeninio gyvenimo derinimo išteklius. Tai gali būti tinklapis, skirtas MSI darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo ištekliams, arba vieno langelio principu veikiantis vaikų priežiūros ir šeimos išteklių padalinys. Siekiant palengvinti moterims tenkančią rūpinimosi šeima pareigą tikslinga vykdyti informacinę kampaniją apie darbo ir šeimos derinimo priemones vyrams, ypač apie tėvystės atostogas.

Siekiant skatinti moterų integravimąsi tyrimų aplinkoje, svarbu suplanuoti veiksmus, kuriais būtų teikiama tiesioginė ir asmeninė parama dėstytojoms bei studentėms jų integracijos mokslinių tyrimų aplinkoje klausimais. Parama galėtų būti teikiama specialiomis paslaugomis naujai priimtoms į darbą arba studijuoti moterims: sukuriant naujas komunikacijos, mokymosi ir bendradarbiavimo galimybes bei užtikrinant procedūras, skirtas spręsti diskriminacijos, patyčių ir priekabiavimo atvejus. Šių priemonių tikslas yra įveikti moterų izoliaciją, sušvelninti nepalankios mokslo srities aplinkos poveikį, sukurti saugesnę bei draugiškesnę aplinką. Jomis turėtų būti siekiama sukurti besimokančią bendruomenę, siūlant apgyvendinimo galimybes, bendravimo tinklą bei mentoringo iniciatyvas, sprendžiančias asmeninis ir profesines moterų, atėjusių į mokslo ir technologijų sritį problemas. Šios iniciatyvos skirtos tokiems klausimams kaip moterų studijos gamtos moksluose, lyderystės galimybės, siūlomos lyčių lygybės programos, individualių pasiekimų vertinimas ir moterų savigarbos stebėsena daugiausia vyriškoje aplinkoje. Taip pat MSI turėtų sukurti tiesioginės pagalbos moterims, susidūrusioms su sunkumais, mechanizmą, pvz., pagalbą teikiantis darbuotojas ar padalinys, skirtas specialiai dėstytojoms bei studentėms, susidūrusioms su priekabiavimu arba kitomis diskriminacijos formomis.[65]

**5.5.2. Paramos priemonės darbuotojams, esantiems motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros atostogose**, užsiimti moksline veikla/profesinės kvalifikacijos lygio palaikymu, padėti grįžti į darbą po karjeros pertraukos. Tam tikslui gali būti skiriamos stipendijos, taikomos kitos organizacinės priemonės. Darbo procesų organizavimo pritaikymas individualaus dėstytojo poreikiams, pvz., jų pertvarkymas po kritinių įvykių darbuotojo šeimoje, pvz., globojamų asmenų ligos arba vaiko gimimo. MSI turėtų stengtis profesinę savo darbuotojų aplinką padaryti kuo lankstesnę. Pvz., MSI galėtų siūlyti palankesnes motinystės/tėvystės bei vaiko priežiūros atostogų sąlygas nei valstybė, siekdamos padėti savo darbuotojams derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Pvz., mokamų ir nemokamų atostogų suteikimas šeimos narių ligos, vaiko gimimo arba įsivaikinimo, padidėjusių įsipareigojimų rūpinantis vyresnio amžiaus šeimos nariais arba globotiniais atvejais. Vakarų šalių praktikoje sukurtos šios rekomendacijos vaiko priežiūros atostogose esančių bei ne visą darbo laiką dirbančių dėstytojų darbo sąlygoms: auditorinio krūvio perkėlimas pavaduojantiems dėstytojams, studentų konsultavimas, neauditorinės mokymo veiklos,

[65] PRAGES, p. 63.

papildomų funkcijų suteikimas (darbas komitetuose, pagalba jų pirmininkams, pan.), nuotolinis mokymas, susirinkimų ir kitų organizacinių renginių laiko derinimas prie darbuotojų poreikių ir t.t.. Siūloma neįskaičiuoti į pedagoginį stažą laikotarpių, kuomet mokslininkai buvo motinystės/tėvystės atostogose arba turėjo ypatingų poreikių, susijusių su šeimos įsipareigojimais. Taip pat MSI turėtų lanksčiai keisti pareiginių funkcijų priskyrimą situacijose, kuomet darbuotojai turi ypatingų poreikių dėl šeiminių priežasčių: suteikti darbuotojams teisę kreiptis dėl laikino atleidimo nuo dėstymo pareigų, paprašyti laikinai sustabdyti pedagoginio stažo skaičiavimą ir pan.

# VI. BAIGIAMOSIOS REKOMENDACIJOS

Sekant gerąja Europos šalių MSI patirtimi bei atsižvelgiant į ES bendrosios mokslinių tyrimų, technologinės plėtros ir demonstracinės veiklos programos (2007–2013 m.) finansuotų projektų rezultatus, siekiant gerinti moterų ir vyrų pusiausvyrą bei sąlygas visuose mokslo srities lygmenyse, Lietuvos MSI rekomenduojama:

1. Taikyti įvairias lyčių lygybės įgyvendinimo priemones, kurių pasirinkimas priklausytų nuo MSI politinės valios, dydžio, galimybių ir keliamų tikslų. Lyties aspekto integravimo procesas MSI turi būti suvokiamas ne kaip valstybės reikalaujamas, t.y. išorinis ir svetimas MSI dalykas, bet kaip socialinė inovacija, leidžianti didinti MSI žmogiškuosius išteklius, gerinti veiklos ir teikiamų paslaugų kokybę bei efektyviau siekti savo misijos bei strateginių tikslų. Siekiant efektyvaus lyties aspekto integravimo, labai svarbu įvertinti lyčių nelygybės priežasčių įvairiapusiškumą ir taikyti visuminį, sisteminį požiūrį vykdomam pokyčiui. Kaip ir bet kuris kitas kompleksinis socialinis fenomenas, lyčių lygybė yra ilgalaikė strategija, paremta tarpiniais tikslais, rezultatais, nuolatine stebėsena ir priemonių korekcijomis.

2. Tam, kad lyčių lygybė kaip struktūrinis pokytis būtų įdiegta į MSI veiklą, būtina aiški aukščiausios MSI vadovybės politinė valia ir pritarimas, visos akademinės bendruomenės informuotumas ir viešas diskursas, speciali lyčių lygybės įdiegimo infrastruktūra, tikslinės lėšos, skiriamos šiems procesams įgyvendinti bei organizacinis padalinys (lyčių ir / ar moterų studijų centrai, projektinė / programinė komanda), kurio darbuotojai yra įgiję institucinės kaitos kompetenciją.

3. Kadangi lyties aspekto integravimas yra ne tik struktūrinis, bet ir vertybinis MSI pokytis, būtina ieškoti išankstinių nuostatų lyties atžvilgiu keitimo metodų. Galima taikyti tokius metodus kaip atvejų analizė, vaidmenų pasikeitimo žaidimai, realizuojami *focus* (sutelktose) grupėse. Galimi ir kiti metodai, kūrybiškai pritaikyti konkrečiose situacijose. Žinoma, hipotetiškai vertinant, sunku sukviesti, dėl didelio užimtumo, dėl neigiamų išankstinių įsitikinimų, vadovus į tokius seminarus, renginius, kur jie užsiimtų tokia, iš pirmo žvilgsnio, „nerimta“ veikla. Tačiau verta prisiminti, kad neigiamos vadovų nuostatos gali tapti rimta kliūtimi lyčių lygybės įgyvendinimui, todėl orientuotis į nuostatų kaitą yra būtina.

4. Artimai susijusi su nuostatų keitimo veikla yra santykių kompetencijų mokymasis. Kadangi didelė dalis sprendimų, liečiančių moterų ir vyrų lygybės užtikrinimą AMI yra paremti neformaliais santykiais, būtina plėtoti tokias kompetencijas, kur universiteto nariai, vėlgi ypač vadovaujantys asmenys, gebėtų reflektuoti savo veiklą, santykius ir sprendimus, gebėtų juos valdyti taip, kad jie būtų orientuoti į bendruomeniškumo ir produktyvumo derinimą. Taigi būtina plėtoti vadovaujančių asmenų, komunikacines, bendravimo, bendradarbiavimo kompetencijas.

5. Kurti nehierarchinę, egalitarinę organizaciją, kuri turėtų demonstruoti nepatriarchalinės veiklos būdus, užmegzti nepatriarchinius santykius tarp lyčių

ir organizacijos, panaudoti moterų pranašumus, gebančias komunikuoti, veikti tinkluose, ugdyti, paremti ir pan., būtina organizuoti sisteminę organizacijos kaitą. Keičiant ar įdiegiant tik atskirus kaitos segmentus AMI, nekeičiant sistemos sunku įsivaizduoti iniciatyvos / projekto/ programos sėkmę. Vadinasi, organizacijos kaitos projektas turi būti matomas ne tiek kaip veiklų, akcijų, įrengimų, įdiegimų faktai (atspindintis technologinį požiūrį), o kaip galbūt lėtas, bet nuolatinis, dinamiškas ir interaktyvus procesas veikiant visas sistemos, kitaip tariant, kaip naujos socialinės realybės konstravimas, atspindintis socialinį požiūrį.

6. Tikėtina, kad Lietuvoje dėl demografinių ir emigracijos iššūkių, vykstant valdomam aukštųjų mokyklų tinklo optimizavimui, įsibėgėjus konkurencijai ES ir nacionalinėje mokslo srityje, padidės laisvė subjektyvumui bei savivalei, dar labiau sumažės skaidrumas, kas tik stabdys lygybės principų įgyvendinimą, todėl moterų mokslininkių padėtis gali ypač sparčiai blogėti.

7. Vykdyti struktūrinės kaitos ir transformacinių pokyčių projektus Lietuvos AMI, remiantis Šiaulių universiteto vykdomo INTEGER projekto patirtimi bei remiantis PRA.G.E.S ir EK sudarytos struktūrinių pokyčių ekspertų grupės, vadovaujamos Ines Sanches de Madriaga, ataskaitos rekomendacijomis.

8. Skleisti savo lyčių lygybės įgyvendinimo patirtį ir įsitraukti į ES iniciatyvomis transformuojamų mokslo ir studijų institucijų tinklą.

# SUMMARY

## RECOMMENDATIONS FOR RESEARCH AND HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF LITHUANIA ON THE MEASURES HELPING TO ENSURE GENDER EQUALITY IN SCIENCE AND ITS MANAGEMENT

These recommendations are an integral part of the LYMOS project, based on the results and insights of BASNET experts. The recommendations are designed to assist higher education and research institutions to put gender equality into practice. For this purpose specific measures applied most successfully in EU and US higher education institutions are overviewed. The overview of gender equality measures is structured according 5 main areas of university activities: organizational management, management of human resources and preparation of future researchers, research, teaching and studies, social structural conditions.

These recommendations are aimed to help reach better representation of researchers of both genders in science, especially in the fields which traditionally are dominated by certain gender (e.g. men in science and technology or women in humanities). While gender equality is a long-term strategic goal, it is important to understand that the proposed gender equality measures are of temporary nature, i.e. applicable for as long as the certain planned gender balance in higher education and research institutions is reached and supported.

These recommendations are based on the fundamental assumption that there is no universal model of gender equality policy that the higher education and research institutions could automatically move and use for their organizational structural change. The authors of the recommendations explain the key issues of gender equality in higher education, indicate the difficulties that may be encountered in integrating a gender perspective, describe the necessary steps to ensure effective gender mainstreaming and outline a number of measures that could help to integrate the gender dimension into organizational processes of higher education institutions. Gender mainstreaming principles and measures will depend on the specific situation of particular higher education institution: status quo of gender equality, the nature, size, capacities of the institution and other parameters. Higher education institutions are free to choose how many and what tools of gender equality to introduce: the minimum, so that the legal requirements for higher education institutions in terms of gender equality are met, or greater variety of tools to help tangibly improve gender equality and ensure the efficient functioning of the institution in the long term.

## Literatūra


1. *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology*, International Labour Office, 2007.

2. American Association of University Proffessors, *Statement of Principles on Family Responsibilities and Academic Work* // http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/workfam-stmt.htm.

3. Bauer, Q.J., Gruber, S. Balancing and Optimising Gender Mainstreaming at German Universities // *Gender equality programmes in higher education: international perspectives* /Sabine Grenz ... [et al.], VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008.

4. Berkovitch, N., Waldman, A. & Yanay, N. "The politics of (in)visibility: On the blind spots of women's discrimination in the academy", *Culture and Organization*, 2012, 18:3.

5. Beveridge, F., Nott, S. & Stephen, K. (2000) 'Mainstreaming and the engendering of policy-making: A means to an end?' *Journal of European Public Policy*, 7, 3, 385-405.

6. Danowitz M. Gender Equality as Organizational Change Frames, Challenges, and Strategies in the European Union and the United States // *Gender Equality Programmes in Higher Education: International Perspectives* / Sabine Grenz ... [et al.]. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008.

7. *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science.* PRAGES: Practising Gender Equality in Science, 2009, http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Progetti/prages/pragesguidelines.pdf.

8. Heery, E., Noon, M. *A Dictionary of Human Resource Management*. Oxford University Press, 2008. *Oxford Reference Online*. Oxford University Press. Žiūrėta 2011-12-25, <http://www.oxfordreference.com/views/ENTRY.html?subview=Main&entry=t162.e491>

9. http://eng.kifinfo.no/c62416/seksjon.html?tid=62453.

10. http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihmlang=en&lng1=en,lt&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=525224:cs&page=

11. http://vz.lt/article/2012/2/23/iniciatyva-daugiau-moteru-vadovybeje#ixzz27Nmqql8t

12. http://vz.lt/article/2012/9/17/lietuva-ir-dar-astuonios-es-salys-priesinasi-siulymui-nustatyti-kvotas-moterims-imoniu-valdybose#ixzz27NqUkGWN

13. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/inbrief/no0302102n.htm

14. "Initiating and Sustaining Structural Change. Reflection on the outcomes of the workshop on *STRUCTURAL CHANGE* in order to improve Gender Equality in Research Organisations in Europe", *Towards a Recommendation to the Member States*, 30 June – 1 July 2011, http://ec.europa.eu/research/sciencesociety/document_library/pdf_06/structural-changes-workshop-report_en.pdf

15. *Manual on Gender Mainstreaming at Universities, 'Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach'*, Leuven–Apeldoorn, Garant, 2001, p. 39.

16. *Meta-analysis of gender and science research,*http://www.genderandscience.org/web/project.php

17.MIT *(Massachusetts Institute for Technology) (1999) A Study on the Status of Women Faculty in Science* at MIT).

18. Norvegijos lyties aspekto integravimo komiteto (moterų moksle klausimais) 2004-2006 m. ataskaita, http://eng.kifinfo.no/binfil/download.php?did=6086.

*19. Strategy for equality between women and men 2010-2015*, European Commision, 2010, http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Strategy_Equality_Women_Men2010_15.pdf, p.20

*20. Structural Change in Research Institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. European Commision, Directorate-General for Research and Innovation, 2011, p. 5.

21. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011.

## SANTRUMPOS:

AM – aukštasis mokslas
EB – Europos Bendrija
EK – Europos Komisija
ES – Europos Sąjunga
MSI – Mokslo ir studijų institucijos (pagal Mokslo ir studijų įstatymo apibrėžimą)
LLP – lyčių lygybės politika

# V skyrius
# MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO MOKSLE STRATEGIJA

**Dr. Aurelija Novelskaitė**
Vilniaus universiteto Kauno humanitarinio fakulteto docentė,
Lietuvos socialinių tyrimų centro vyresnioji mokslo darbuotoja

**Aušra Gribauskienė**
Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijos Studijų,
mokslo ir technologijų departamento vyresnioji specialistė

**Dr. Alicija Kupliauskienė**
Teorinės fizikos ir astronomijos instituto
vyriausioji mokslo darbuotoja

**Dr. Giedrė Purvaneckienė**
Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto docentė

**Dr. Živilė Rutkūnienė**
Kauno technologijos universiteto Fundamentaliųjų mokslų
fakulteto prodekanė, docentė

**Konsultavo: Doc.Dr. Dalia Šatkovskienė**
Vilniaus universiteto Teorinės fizikos ir astronomijos instituto afiliuotoji
(nusipelniusi) mokslininkė, BASNET Forumas Prezidentė

# ĮVADAS: BENDROSIOS NUOSTATOS

Moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo moksle (toliau - MVLGUM) Strategijos [1] nauja redakcija buvo rengiama vykdant nacionalinį projektą *Lyčių lygybės moksle skatinimas* (toliau - LYMOS) (VP1-3.2-ŠMM-02-V-02-001) [2]. Rengiant MVLGUM strategiją buvo numatoma, kad ją įgyvendinant bus reikšmingai prisidedama prie toliau išvardintų strateginių tikslų įgyvendinimo:

1. *Valstybės ilgalaikės raidos strategijos* ir jos pagrindinio tikslo – sukurti aplinką plėtoti šalies materialinei ir dvasinei gerovei, kurią apibendrintai nusako žinių visuomenė, saugi visuomenė ir konkurencinga ekonomika [3];
2. *Nacionalinės darnaus vystymosi strategijos* tikslo – suderinti aplinkosaugos, ekonominio ir socialinio vystymosi interesus, užtikrinti švarią ir sveiką aplinką, efektyvų gamtos išteklių naudojimą, visuotinę ekonominę visuomenės gerovę, stiprias socialines garantijas ir per Strategijos įgyvendinimo laikotarpį (iki 2020 metų) pagal ekonominius, socialinius ir gamtos išteklių naudojimo efektyvumo rodiklius pasiekti 2003 metų ES-15 valstybių vidurkį [4];
3. *Lietuvos pažangos strategijos „Lietuva 2030“* viziją – pažadinti visuomenės ir kiekvieno jos nario kūrybiškumą, susitelkti prie idėjų, kurios padėtų Lietuvai tapti modernia, veržlia, atvira pasauliui, puoselėjančia savo nacionalinį tapatumą šalimi – konkrečiai prisidedant prie sumanios visuomenės plėtojimo užtikrinant esminių pokyčių iniciatyvų formuojant besimokančią visuomenę realizavimą [5];
4. *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos* tikslų – užtikrinti, kad nuosekliai, kompleksiškai ir sistemingai visose srityse būtų įgyvendinamos Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos bei įgyvendinti Europos Sąjungos ir tarptautinius įsipareigojimus moterų ir vyrų lygybės srityje – pasiekimo bei uždavinių realizavimo [6].

---

[1] Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo moksle strategijos patvirtinimo (2008-06-02 Nr. ISAK-1600). <http://www.litlex.lt/scripts/sarasas2.dll?Tekstas=1&Id=115125 >.

[2] Daugiau informacijos apie Projektą galima rasti projekto tinklalapyje <www.lymos.lt>.

[3] LRS Nutarimas *Dėl Valstybės Ilgalaikės Raidos Strategijos* (2002-11-12 Nr. IX-1187) <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=193888>

[4] LRV Nutarimas *Dėl nacionalinės darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo ir įgyvendinimo* (2003-09-11 Nr. 1160; LRV 2009-09-16 nutarimo Nr. 1247 redakcija) <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=396083&p_query=Valstybin%EB%20moter%F8%20ir%20vyr%F8%20lygi%F8%20galimybi%F8%20programa&p_tr2=2>.

[5] *Lietuvos pažangos strategijos „Lietuva 2030“*, p. 7, 12-13 <http://www.lrv.lt/bylos/veikla/2030.pdf>.

[6] LRV nutarimas *Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos patvirtinimo* (2010-05-04 Nr. 530) <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=Valstybin%EB%20moter%F8%20ir%20vyr%F8%20lygi%F8%20galimybi%F8%20programa&p_tr2=2>.

Naujojoje MVLGUM Strategijos redakcijoje vartojamos sąvokos remiantis toliau išvardintuose šaltiniuose apibrėžiamomis jų reikšmėmis:

1. Strategijos projekte vartojamos mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros (toliau – MTEP) srities sąvokos (pvz., „moksliniai tyrimai“, „eksperimentinė plėtra“, „mokslininkė/mokslininkas“, „tyrėja/tyrėjas“, kt.) atitinka sąvokų reikšmes, apibrėžtas *Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatyme* [7] ir *Frascati vadove 2002* [8].

2. Strategijos projekte vartojamos lyčių lygybės srities sąvokos (pvz., „lyčių (lygybės) aspekto integravimas“, „lyčių balansas“, „vartininkai“, „lygaus vertinimo principas“, kt.) atitinka sąvokų reikšmes, apibrėžtas *Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių Įstatyme* [9], ES dokumentuose ir oficialiose publikacijose [10].

Taip pat svarbu pažymėti, kad MVLGUM Strategijos naujoji redakcija parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės *Strateginio planavimo metodika* [11] bei Europos Sąjungos (toliau – ES) *lyčių lygybės moksle programų gairėmis* [12], *Struktūriniai pokyčiai mokslinių tyrimų institucijose: aukščiausios kompetencijos, lyčių lygybės*

[7] LR *Mokslo ir studijų Įstatymas* (2009-04-30 Nr. XI-242) <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=424020&p_query=&p_tr2=2>.

[8] *Frascati vadovas 2002. Mokslinės ir technologinės veiklos matavimas*. Standartinė praktika, siūloma mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros statistiniams tyrimams. Naudojamas vertimas į Lietuvių kalbą (ISBN 978-9955-682-68-4, Vilnius: Eugrimas, 2007) <http://www.mii.lt/files/frascati_maketas_final_su_virseliais.pdf>.

[9] LR *Moterų ir vyrų lygių galimybių Įstatymas* (1998-12-01 Nr. VIII-947; 2012-03-13 redakcija) <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=420884&p_query=&p_tr2=2>.

[10] EK dokumentų ir publikacijų lyčių tematika e-biblioteka pasiekiama sekant internetine nuoroda: http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1406. Rengiant Strategijos projektą buvo naudotasi toliau išvardintais ir kt. šaltiniais. *2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija.* Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. EK, Briuselis, 2010.9.21. KOM(2010) 491 galutinis. SEK(2010) 1079, SEK(2010) 1080 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:LT:PDF>. *Mapping the Maze: Getting More Women to the Top in Research.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. ISBN 978-92-79-07618-3 <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf>. *Benchmarking Policy Measures for Gender Equality in Science.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. ISBN 92-79-07619-0 <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/benchmarking-policy-measures_en.pdf>. *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. ISBN 978-92-79-11388-8 <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf>. *The Gender Challenge in Research Funding. Assessing the European national scenes.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. ISBN 978-92-79-10599-9 <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-challenge-in-research-funding_en.pdf>. *Stocktaking 10 Years of „Women in Science“ Policy by the European Commission 1999-2009.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2010. ISBN 978-92-79-13910-9.

[11] LRV Nutarimas *Dėl strateginio planavimo metodikos patvirtinimo* (2002-06-06 Nr. 827, nauja nutarimo redakcija (nuo 2010-09-01): Nr. 1220, 2010-08-25, Žin., 2010, Nr. 102-5279 (2010-08-28) <http://www.lrv.lt/bylos/strateginis/n0827.pdf >.

[12] *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science* <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/prages-guidelines_en.pdf>.

*ir efektyvumo moksliniuose tyrimuose ir inovacijose skatinimas* [13] ir kita aktualia Europos komisijos (toliau – EK) oficialia publikuojama medžiaga [14].

[13] *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. ISBN 978-92-79-22394-5 <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf>.

[14] Cacace, Marina, et al. 2009. *Stocktaking 10 Years of „Women in Science" Policy by the European Commission 1999-2009.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2010. ISBN 978-92-79-13910-9. *Mapping the Maze: Getting More Women to the Top in Research*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. ISBN 978-92-79-07618-3 <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf>. *Benchmarking Policy Measures for Gender Equality in Science*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. ISBN 92-79-07619-0 <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/benchmarking-policy-measures_en.pdf>.

# I. STRATEGIJOS ATNAUJINIMO PAGRINDAS

Baigiantis numatytam MVLGUM Strategijos įgyvendinimo laikotarpiui (t.y. 2008 – 2013 m.) kartu buvo baigiamas ir MVLGUM Strategijos įgyvendinimui skirtas, iš ES 2007-2013 m. struktūrinės paramos lėšų pagal Tyrėjų karjeros programos Žinių apie mokslinių tyrimus ir eksperimentinę plėtrą (toliau – MTEP) sklaidą paprogramę [15] finansuotas, projektą LYMOS. Projekto LYMOS esmę sudarė toliau išvardintų 2008 m. patvirtintos MVLGUM Strategijos uždavinių realizavimas ir pastarojoje Strategijoje numatytų rezultatų pasiekimas [16]. Konkrečiau, siekiant sukurti tvirtą ir realų pagrindą lyčių lygybei užtikrinti moksle 2008 – 2013 m. Strategijos įgyvendinimo laikotarpiui buvo pabrėžiama lyčių lygybės aspekto integravimo, įtvirtinimo ir plėtojimo mokslo valdymo sistemoje socialinėmis, teisinėmis ir finansinėmis lygių galimybių moksle įtvirtinimo priemonėmis svarba. Šiam uždaviniui išspręsti LYMOS projekto eigoje buvo įgyvendintos tokios priemonės:

1. Įgyvendinant MVLGUM Strategijos priemonę *„35.1. Sukurti ir pagal poreikį įtraukti lyčių lygybės vertinimo rodiklius į mokslo ir studijų stebėsenos sistemą“* LYMOS projekto eigoje vykdyta veikla „1.1.1. Lyčių lygybės moksle stebėsenos rodiklių identifikavimas ir pasirengimas integravimui į bendrą Lietuvos mokslo ir studijų stebėsenos sistemą“. Tam buvo išanalizuoti ES ir Jungtinių Tautų organizacijos (JTO) strateginiai dokumentai lyčių lygybės moksle klausimais bei atlikta ES ir atskirose užsienio šalyse naudojamų lyčių lygybės moksle vertinimo kriterijų, kiekybinių ir kokybinių rodiklių vertinimo patirties apžvalga, atlikta MTEP lyčių lygybės kiekybinių ir kokybinių rodiklių vertinimo patirties apžvalga, surinkti duomenys apie Lietuvos tyrėjas/tyrėjus ir jų veiklas bei parengtos rekomendacijos, kokiais būdais galima geriausiai atskleisti lyčių lygybės situaciją Lietuvos moksle, pasiūlyta lyčių lygybės moksle būklės vertinimo metodika, kuria remiantis gali būti parinkti rodikliai, leisiantys objektyviai įvertinti lyčių lygybės situaciją moksle Lietuvoje, parengti kiekybinių ir kokybinių rodiklių aprašai [17].

[15] LRespublikos Švietimo ir mokslo ministro Įsakymas Dėl tyrėjų karjeros programos patvirtinimo (2007-12-03 Nr. ISAK-2335). <http://tar.tic.lt/Default.aspx?id=2&item=results&aktoid=8230916B-D08E-4A3F-84F9-D0249B254505>.

[16] Projektą vykdančios institucijos: Lietuvos mokslų akademija (LMA) (projekto vykdytojas); projekto partneriai: Lietuvos mokslo taryba (LMT), Asociacija „BASNET Forumas“, Lietuvos studentų atstovybių sąjunga (LSAS). Daugiau apie projektą žr. čia: www.lymos.lt

[17] LYMOS ataskaitos. Leonavičius, V., Tereškinas, A. *Veiklos 1.1.1 Lyčių lygybės moksle stebėsenos rodiklių identifikavimas ir pasirengimas integravimui į bendrą Lietuvos mokslo ir studijų stebėsenos sistemą (LSAS) tarpinė ataskaita*, 2011; kitos eksperčių ir ekspertų grupės tarpinės ataskaitos.

2. Įgyvendinant MVLGUM Strategijos priemonę *„35.2. Peržiūrėti mokslinius tyrimus reglamentuojančius teisės aktus, prireikus teikti siūlymus dėl jų tobulinimo siekiant įtvirtini vyrų ir moterų lygias galimybes moksle“* LYMOS projekto eigoje vykdytos veiklos:

- *1.1.2.1. Siūlymų mokslinius tyrimus reglamentuojančiai teisinei bazei tobulinti parengimas*. Atlikta mokslą ir studijas reglamentuojančių ES ir Lietuvos teisės aktų bei Lietuvos mokslo ir studijų institucijų lokalinių teisės aktų apžvalga ir pirminis šių dokumentų vertinimas lyčių lygybės aspektu bei suformuluoti siūlymai dėl jų tobulinimo siekiant įtvirtini vyrų ir moterų lygias galimybes moksle [18].
- *1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas*. Išanalizuoti egzistuojančios aukštojo mokslo institucijų vertinimo sistemos ypatumai ir galimi trūkumai lyčių lygybės principo požiūriu, suformuluoti siūlymai dėl jos tobulinimo modifikuojant esamą vertinimo tvarką įvedant naujus rodiklius [19].

3. Įgyvendinant MVLGUM Strategijos priemonę *„35.3. Sukurti finansines paramos priemones (programas, projektus, stipendijas ar pan.), mažuma esančios lyties atstovams“* LYMOS projekto eigoje vykdytos veiklos *1.2.1. Finansinės paramos priemonių, skirtų mokslininkams ir kitiems tyrėjams, taikymas* ir *1.2.3. Lyčių lygybę moksle skatinančių finansinės paramos priemonių bei mokymų poreikio struktūros tyrimai ir rekomendacijos jiems įgyvendinti*. Įvertinus esamą situaciją, Lietuvos mokslo taryboje (toliau – LMT) buvo sukurtos ir išbandytos tokios specifinės finansinės paramos priemonės, kaip finansinė parama grįžusioms/grįžusiems tęsti mokslinės veiklos po motinystės/tėvystės atostogų mokslinėms išvykoms ir Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymu nustatyto standartinio vieneto įkainio dydžio stipendijos grįžusioms/grįžusiems tęsti mokslinės veiklos po motinystės/tėvystės atostogų visų mokslo sričių mokslininkėms ir mokslininkams bei doktorantėms ir doktorantams [20].

Įgyvendinant MVLGUM Strategijos uždavinį *„36. Siekiant užtikrinti sisteminga ir nuoseklią lyčių lygybės politikos plėtrą moksle, skatinti mokslo institucijas ir organizacijas sukurti ir įdiegti lyčių balanso užtikrinimo priemones“* ir siekiant *„parengti rekomendacijas, skirtas mokslo ir studijų institucijoms, dėl lyčių balanso priemonių, tokių, kaip lyčių*

[18] LYMOS ataskaitos. Andriuškevičiūtė, J. (grupės vadovė), Butkevičiūtė, R., Šidlauskienė, V., Juršėnienė, V. (konsultantė), Barauskaitė, D. (redaktorė). *Veiklos veiklos 1.1.2. Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lygybės moksle įgyvendinimą, identifikavimas poveiklės 1.1.2.1. Siūlymų mokslinius tyrimus reglamentuojančiai teisinei bazei tobulinti parengimas Ataskaita*, 2011-07-26.

[19] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas*. Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011.

[20] LYMOS ataskaitos. Serafinavičiūtė, B. *Veiklos 1.2.1 Finansinės paramos priemonių, skirtų mokslininkams ir kitiems tyrėjams, taikymas (LMT) tarpinė ataskaita*, 2012-06-08, kuri dalinai padengia ir *Veiklos 1.2.3. Lyčių lygybę moksle skatinančių finansinės paramos priemonių bei mokymų poreikio struktūros tyrimai ir rekomendacijos jiems įgyvendinti ataskaitą*.

*kvotų universitetų, mokslo institutų tarybose ir senatuose nustatymo, pozityvios diskriminacijos principų taikymo lyties, esančios mažuma, atstovų atžvilgiu ir pan. įvedimo"* LYMOS projekto eigoje buvo vykdoma veikla *1.1.2.4. Rekomendacijų parengimas mokslo ir studijų institucijoms, apie priemones, taikytinas lyčių balansui užtikrinti moksle ir jo valdyme*. Veiklos rezultate parengtos rekomendacijos, apimančios įvairias priemones, instrumentus ir metodus, skirtus įtvirtinti ir užtikrinti lyčių lygybę Lietuvos mokslo ir studijų institucijose [21].

Taip pat įgyvendinant MVLGUM Strategijos uždavinį *„37. Mokslo bendruomenėje ir visuomenėje skleisti informaciją, susijusią su lyčių lygybės klausimais ir jų sprendimo būdais, numatant lėšas renginiams bei leidiniams susijusiems su lyčių lygybės problematikos nagrinėjimu ir viešinimu"* LYMOS projekto eigoje buvo vykdoma veikla *1.3 Parengti ir įgyvendinti informavimo kampaniją, skirtą lyčių lygioms galimybėms propaguoti* ir poveiklė *1.2.2 Neformaliojo švietimo medžiagos rengimas ir mokymai pagal parengtą medžiagą*. Įgyvendinimo eigoje buvo viešinama informacija apie lyčių lygybės problematiką ir galimus sprendimo būdus mokslo bendruomenėje ir Lietuvos visuomenėje naudojantis naujai sukurtu internetiniu tinklalapiu www.lymos.lt. Buvo viešinamas pats projektas straipsnių ir pristatymų tarptautinėje mokslo bendruomenėje formomis, organizuojant viešas paskaitas-diskusijas bei vykdant tikslinius tematinius mokymus Lietuvos mokslo bendruomenės narėms ir nariams [22].

Įvykdžius aukščiau išvardintas veiklas, priklausomai nuo susiklosčiusių socio-politinių, socio-ekonominių ir kitų sąlygų, MVLGUM Strategijos įgyvendinimo laikotarpiu buvo pasiekti toliau išvardinti pastarojoje Strategijoje numatyti siektinais rezultatai:

1. Siekiant MVLGUM Strategijoje numatyto rezultato *„38.1. Sukurtos konkrečios finansinės priemonės skirtos lyčių lygybei moksle įtvirtinti"*, sukurtos ir išbandytos konkrečios finansinės priemonės, skirtos lyčių lygybei moksle įtvirtinti. T.y., LYMOS projekto eigoje taikant specifines finansavimo priemones paremta 28 grįžusių po motinystės/tėvystės atostogų mokslinės išvykos bei, gavus 90 paraiškų, skirta 34 [23] LR finansų ministro nustatyto standartinio vieneto įkainio dydžio stipendijos grįžusioms/grįžusiems tęsti mokslinės veiklos po motinystės/tėvystės atostogų [].
2. Siekiant MVLGUM Strategijoje numatyto rezultato *„38.2. sukurti veiksmingumo rodikliai lyčių lygybei vertinti ir įtraukti į mokslo ir studijų stebėsenos sistemą"*, su-

[21] LYMOS ataskaitos. Jurčiukonytė, A. (grupės vadovė), Vasiljevienė, N., Šidlauskienė, V., Tautvaišienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas* (BASNET Forumas) *Poveiklės 1.1.2.4. Rekomendacijų parengimas mokslo ir studijų institucijoms, apie priemones, taikytinas lyčių balansui užtikrinti moksle ir jo valdyme tarpinė ataskaita*, 2012-06-30.

[22] LYMOS ataskaitos. *Veikos 1.2.2 Neformaliojo švietimo medžiagos rengimas ir mokymai pagal parengtą medžiagą* (LSS, BASNET Forumas) ataskaitos: Barnauskaitė, A. TMD Partners ataskaita; Kuzmickaitė, S. Alpha Projects ataskaita.

[23] LMT naujienos. 2012 06 20. *Baigėsi LYMOS stipendijų konkursas po motinystės (tėvystės) atostogų grįžusiems tyrėjams* [http://www.lmt.lt/lt/naujienos/baigesi-lymos-stipendiju-5x62.html?backlink=%252Flt%252Fpaieska%252Fresults%252Fp0.html] ir *LYMOS fiksuotų stipendijų 2012 m. konkurso rezultatai* [http://www.lmt.lt/lt/mkf/parama/es-lymos/lymos-rezultatai.html].

kurti veiksmingumo rodikliai, skirti vertinti lyčių lygybės užtikrinimą mokslo ir studijų institucijose, ir kuriuos numatoma įtraukti į mokslo ir studijų stebėsenos sistemą [24].

3. Siekiant MVLGUM Strategijoje numatyto rezultato *„38.3. moterų mokslininkių skaičius aukščiausiuose mokslo karjeros lygmenyse (t.y. profesorių, vyriausių mokslo darbuotojų ir pan.) bei mokslo ir studijų institucijų valdyme ne mažesnis nei 20 %“* pasiekta, kad 2010 m. moterys profesorės sudarė daugiau nei 20 proc. profesorių tarpe tik socialinių, žemės ūkio, humanitarinių ir medicinos mokslų srityse, tačiau technologijos, fizinių ir gamtos mokslų srityse profesorių tarpe moterys sudarė tik 5-11 proc. [25]; taip pat tik kelių valstybinių universitetų Tarybose moterys sudarė daugiau nei 20 proc. narių tarpe [26]; LMT valdybos narių tarpe moterys sudaro 44 proc., LMT Mokslo fondui vadovauja moteris, tačiau LMT Humanitarinių ir socialinių mokslų komitete moterys sudaro tik 30 proc., o Gamtos ir technikos mokslų komitete nėra nei vienos moters [27]; 2012 m. viduryje Lietuvos universitetų rektorių tarpe nebuvo nei vienos moters; 2012 m. viduryje valstybinių mokslinių tyrimų institutų vadovų tarpe moterys sudarė 23 proc. [28].

4. Siekiant MVLGUM Strategijoje numatyto rezultato *„38.4. moterų skaičius fizinių ir technologinių mokslų srityse - ne mažesnis nei 30 %“* pasiekta, kad 2010 m. fizinių ir technologijos mokslų srityse moterų sudaroma dalis tyrėjų tarpe buvo ne mažesnė nei 30 proc.: fizinių mokslų srityje moterys sudarė 45 proc., technologijos mokslų srityje moterys sudarė 38 proc. srityse dirbančių tyrėjų. Tačiau mokslo (dr. ir habil. dr.) laipsnius turinčių asmenų tarpe technologijos mokslų srityje moterys tesudarė 24 proc., fizinių mokslų srityje – 32 proc. [29].

[24] LYMOS ataskaitos. Leonavičius, V., Tereškinas, A. *Veiklos 1.1.1 Lyčių lygybės moksle stebėsenos rodiklių identifikavimas ir pasirengimas integravimui į bendrą Lietuvos mokslo ir studijų stebėsenos sistemą (LSAS) tarpinė ataskaita*, 2011.

[25] Konkrečiau, 2010 m. socialinių ir žemės ūkio mokslų srityse moterys sudarė 31 proc. profesorių tarpe, humanitarinių ir medicinos mokslų srityse – 26 proc., tačiau gamtos, technologijos ir fizinių mokslų srityse – atitinkamai, tik 11 proc., 9 proc. ir 5 proc. (*Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2011. p. 13.)

[26] LYMOS ataskaitos. Andriuškevičiūtė, J. (grupės vadovė), Butkevičiūtė, R., Šidlauskienė, V., Juršėnienė, V. (konsultantė), Barauskaitė, D. (redaktorė). *Veiklos veiklos 1.1.2. Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lygybės moksle įgyvendinimą, identifikavimas poveiklės 1.1.2.1. Siūlymų mokslinius tyrimus reglamentuojančiai teisinei bazei tobulinti parengimas Ataskaita*, 2011-07-26, Lentelė 5.

[27] LYMOS ataskaitos. Andriuškevičiūtė, J. (grupės vadovė), Butkevičiūtė, R., Šidlauskienė, V., Juršėnienė, V. (konsultantė), Barauskaitė, D. (redaktorė). *Veiklos veiklos 1.1.2. Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lygybės moksle įgyvendinimą, identifikavimas poveiklės 1.1.2.1. Siūlymų mokslinius tyrimus reglamentuojančiai teisinei bazei tobulinti parengimas Ataskaita*, 2011-07-26, p. 68.

[28] Kitaip, tik 3 iš 13 valstybiniams mokslinių tyrimų institutams vadovavo moterys. Informacija sukompiliuota vadovaujantis AIKOS sistemoje pateikiamu mokslo institutų sąrašu [http://www.aikos.smm.lt/aikos/svietimo_ir_mokslo_institucijos.htm] patikrinant kiekvienos organizacijos tinklalapyje pateikiama informaciją apie vadovybę.

[29] *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2011. p. 13.

# II. SITUACIJOS APŽVALGA

Vertinant ***moterų ir vyrų pasiskirstymą (t.y. lyčių balansą) mokslinių tyrimų ir technologijų plėtros (toliau - MTTP) sektoriuose***, svarbu pažymėti, kad:

1. 2008 m., kada buvo paskelbta pirmoji MVLGUM Strategijos redakcija, Lietuvoje aukštojo mokslo, valdžios ir verslo sektoriuose dirbo 18598 MTTP darbuotojos ir darbuotojai, iš kurių daugiau nei pusė (t.y. 10081 asmenys arba 54 proc. visų) buvo moterys. Tarpe šių darbuotojų 6023 asmenys turėjo mokslo laipsnį; daugiau nei pusė (t.y. 3411 asmenys arba 57 proc. visų) šių darbuotojų buvo vyrai. Žemiausią (povidurinį profesinį, vidurinį, kt.) išsilavinimą turinčių MTTP darbuotojų grupėje daugiau nei pusę (t.y. 665 asmenys arba 56 proc. visų) sudarė moterys [30]. Per kelis MVLGUM Strategijos galiojimo metus situacija išliko beveik nepakitus: 2010 m. 18257 MTTP darbuotojų tarpe didesnę dalį (53 proc.) sudarė moterys; tarpe 6125 mokslo laipsnį turinčių MTTP darbuotojų buvo daugiau (55 proc.) vyrų; pasikeitė lyčių pasiskirstymas žemiausią išsilavinimą turinčių MTTP darbuotojų grupėje, kurios 2010 m. buvo daugiau (53 proc.) vyrų [31].
2. 2008 m. didžiausia (t.y. 4815 arba 80 proc. visų) MTTP darbuotojų dalis dirbo aukštojo mokslo sektoriuje, žymiai mažesnė (t.y. 978 asmenys arba 16 proc. visų) šių darbuotojų dalis buvo užimta valdžios sektoriuje ir mažiausia dalis (t.y. 230 arba 4 proc. visų) – verslo sektoriuje. Visuose pastaruosiuose sektoriuose dirbančių mokslo laipsnį turinčių MTTP darbuotojų tarpe buvo daugiau vyrų (atitinkamai, 56 proc., 54 proc., 72 proc.) [32]. Pastarieji lyčių pasiskirstymo rodikliai per kelis metus beveik nepakito: 2010 m. mokslo laipsnį turinčių MTTP darbuotojų pasiskirstymas aukštojo mokslo, valdžios ir verslo sektoriuose buvo 81 proc., 16 proc. ir 3 proc.; daugumą šių darbuotojų tarpe pastaruosiuose sektoriuose sudarė vyrai (atitinkamai, 55 proc., 51 proc. ir 78 proc.) [33].
3. 2008/2009 m. m. tarpe 2595 studijuojančiųjų doktorantūroje Lietuvos universitetuose daugumą (59 proc.) sudarė moterys. Iki 2010/2011 m. m. lyčių proporcija studijuojančiųjų doktorantūroje tarpe išliko beveik nepakitus: pastaraisiais mokslo metais 2718 studijuojančiųjų tarpe moterys taip pat sudarė daugumą (58 proc.) [34]. Tačiau, kaip pažymima vienoje iš LYMOS ataskaitų, „atvejis, rodantis netiesiogines diskriminacijos lyties pagrindu prielaidas, yra susijęs su moterų „nepageidaujamu“ poveikiu statistikai, t.y. situacijomis, kai moterys sudaro/padidina negatyvios statistikos procentą. Pvz., didėjantis disertacijų neapsigy-

[30] *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2008 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2009. p. 13.

[31] *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2011. p. 14.

[32] *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2008 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2009. p. 13.

[33] *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2011. p. 14.

[34] *Švietimas 2008.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2009, p. 83; *Švietimas 2010.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2011, p. 83.

nusiųjų doktorantų skaičius aukštojoje mokykloje, kai šie išeina vaiko priežiūros atostogų. Pratęsiant tokias atostogas, svarstant prašymus pratęsti, doktorantės yra „linksniuojamos" kaip institucijos rodiklius gadinančios darbuotojos. Ir anksčiau, ir šiandien (2011 m. rudenį) tokia statistika yra rengiama ir toliau tokiu būdu artikuliuojama. Taigi institucijai nepalanku priimti į doktorantūrą moterį, o moteris patiria spaudimą, kai privalo per skirtą visiems laiką apsiginti, ir kartu gimdyti/auginti vaikelį" [35].

Labiau detalizuojant ir analizuojant ***lyčių balansą atskirose mokslo srityse*** pastebima, kad:

1. Skaičiuojant aukštojo mokslo ir valdžios sektoriuose dirbančias tyrėjas ir dirbančius tyrėjus, 2008 m. daugiausiai jų dirbo socialinių (2701 arba 22 proc. visų), humanitarinių (2631 arba 22 proc. visų) ir technologijos (2392 arba 20 proc. visų) mokslų srityse, kiek mažiau – fizinių (1864 arba 16 proc. visų) ir medicinos (1244 arba 10 proc. visų) mokslų srityse, mažiausiai – gamtos (711 arba 6 proc. visų) ir agrarinių (462 arba 4 proc. visų) mokslų srityse. Lyčių balanso prasme, 2008 m. socialinių, humanitarinių, medicinos, gamtos ir agrarinių mokslų srityse daugumą sudarė moterys (t.y. 64-79 proc.), fizinių ir technologijos mokslų srityse daugumą sudarė vyrai (atitinkamai, 54 proc. ir 63 proc.) [36]. Iki 2010 m. pastarieji tyrėjų pasiskirstymai pagal lytį pakito nežymiai: daugiausiai jų dirbo socialinių (2953 arba 25 proc. visų) ir humanitarinių (2786 arba 23 proc. visų), kiek mažiau – technologijos (2360 arba 20 proc. visų) ir fizinių (1868 arba 16 proc. visų), ir mažiausiai – medicinos (1015 arba 8 proc. visų), gamtos (720 arba 6 proc. visų) ir žemės ūkio (376 arba 3 proc. visų) mokslų srityse. 2010 m. tose pačiose – socialinių, medicinos, humanitarinių, agrarinių ir gamtos mokslų srityse daugumą sudarė moterys (t.y. 64-81 proc.), fizinių ir technologijos mokslų srityse daugumą sudarė vyrai (atitinkamai, 55 proc. ir 62 proc.) [37]. Pastebėtina, kad per analizuojamus 2 metus padidėjo lyčių disbalansas žemės ūkio (6 proc.), medicinos (4 proc.), socialinių (2 proc.) ir fizinių (1 proc.) mokslų srityse; lyčių disbalansas sumažėjo (beveik 2 proc.) humanitarinių, technologijos ir gamtos mokslų srityse.
2. 2010/2011 m. m., beveik analogiškai kaip ir 2008/2009 m. m., moterys sudarė daugumą studijuojančiųjų humanitarinių, socialinių, biomedicinos mokslų sričių doktorantūrose (66-69 proc.); vyrai sudarė daugumą studijuojančiųjų fizinių ir technologijos mokslų sričių doktorantūrose (atitinkamai, 54 proc. ir 64 proc.) [38].

[35] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011, p. 87.

[36] *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2008 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2009. p. 12.

[37] *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2011. p. 13.

[38] *Švietimas 2008.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2009, p. 83; *Švietimas 2010.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2011, p. 83.

Tuo tarpu ***lyčių balansas aukščiausiuose mokslo hierarchijos lygmenyse*** pasižymi tokiais bruožais:

1. Aukštojo mokslo ir valdžios sektoriuose dirbančių tyrėjų tarpe ir 2008 m., ir 2010 m. daugumą (atitinkamai, 62 proc. ir 63 proc.) sudarė moterys. Šiuose dviejuose sektoriuose moterys taip pat abejais aptariamais metais sudarė daugumą (t.y. 63 proc.) mokslo laipsnio ir/arba pedagoginio vardo neturinčių tyrėjų tarpe. Tuo tarpu mokslo laipsnius ir pedagoginius docento vardus turinčių tyrėjų tarpe 2008 m. buvo daugiau vyrų (atitinkamai, 52 proc. ir 57 proc.); 2010 m. lyčių disbalansas pastaruosius laipsnius/ vardus turinčių tyrėjų tarpe išsilygino (pasiekta 50 proc.). Tačiau aukščiausius – profesorės/ profesoriaus vardą ir habilituotos daktarės/ habilituoto daktaro laipsnį – turinčių tarpe ir 2008 m., ir 2010 m. moterys sudarė vos 1/4 visų turinčių pastaruosius vardus/laipsnius: 2008 m. moterys profesorės sudarė 15 proc. visų, turinčių ši vardą; tais pačiais metais moterys habilituotos mokslo daktarės sudarė 18 proc. visų, turinčių šį laipsnį. Iki 2010 m. moterų dalis tarp profesorių padidėjo iki 19 proc., moterų dalis tarp habilituotų mokslo daktarų padidėjo iki 20 proc. [39].
2. 2008 m. santykinai [40] daugiausiai profesorės/ profesoriaus vardą turinčių tyrėjų buvo fizinių (9 proc. visų dirbančių) ir technologijos (8 proc. visų dirbančių) mokslų srityse, kiek mažiau – 7 proc. visų dirbančių žemės ūkio, medicinos ir humanitarinių mokslų srityse; mažiausiai profesorės/ profesoriaus vardą turinčių dirbo gamtos (6 proc. visų dirbančių) ir socialinių (5 proc. visų dirbančių) mokslų srityse. Lyčių disbalansas profesorės/ profesoriaus vardą turinčių tarpe 2008 m. buvo didžiausias taip pat fizinių ir technologijos mokslų srityse, kur moterys sudarė, atitinkamai, 4 proc. ir 6 proc. visų turinčių šį vardą. Santykinai kiek daugiau moterų (12 proc. visų turinčių) profesorės/ profesoriaus vardą buvo žemės ūkio mokslų srityje; gamtos, medicinos, humanitarinių ir socialinių mokslų srityse moterys sudarė apie 1/5-1/4 (t.y. 20-25 proc.) visų turinčių profesorės/ profesoriaus vardą srityse [41]. 2010 m. daugiausiai profesorės/ profesoriaus vardą turinčių buvo ne tik fizinių ir technologijos (atitinkamai, 9 proc. ir 8 proc. visų dirbančių), bet ir medicinos bei gamtos (atitinkamai, 9 proc. ir 8 proc. visų dirbančių) mokslų srityse; humanitarinių mokslų srityje profesorės/ profesoriaus vardą turėjo 7 proc., gamtos ir socialinių mokslų srityse – po 6 proc. visų dirbančių srityse [42]. Aptariamu laikotarpiu lyčių disbalansas profesorės/ profesoriaus vardą turinčių tarpe padidėjo tik gamtos mokslų srityje (8 proc.). Visose kitose mokslų srityse pastarasis disbalansas sumažėjo nuo 1 proc. (fizinių mokslų srityje) iki 19 proc. (žemės ūkio mokslų srityje). Taigi 2010 m. žemės ūkio ir socialinių mokslų srityse moterys sudarė beveik 1/3 (t.y. 31 proc.) tarpe profesorės/ profesoriaus vardą turinčių mokslo srityse; humanitarinių ir medicinos mokslų srityse – kiek daugiau nei 1/4

[39] *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2008 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2009. p. 12; *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2011. p. 13.

[40] Skaičiuojant nuo viso tyrėjų skaičiaus mokslo srityje.

[41] *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2008 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2009. p. 12;

[42] *Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2011. p. 13.

(t.y. 26 proc.) tarpe profesorės/ profesoriaus vardą turinčių srityse; gamtos, technologijos ir fizinių mokslų srityse – tik apytiksliai 1/10 ar mažiau (t.y., atitinkamai, 11 proc., 9 proc., 5 proc.) tarpe profesorės/ profesoriaus vardą turinčių srityse. Šiame kontekste svarbu pažymėti, kad visose (išskyrus technologijos) mokslo srityse santykinė moterų dalis tarp mokslo laipsnių ir/arba pedagoginių vardų neturinčių tyrėjų 2008 m. svyravo 53-73 proc., 2010 m. – 51-74 proc. ribose; technologijos mokslų srityje moterų sudaroma santykinė dalis tarp mokslo laipsnių ir/arba pedagoginių vardų neturinčių tyrėjų buvo 43 proc. Čia svarbu pažymėti, kad „Lietuvos aukštųjų mokyklų konkursų ir atestavimo tvarkų analizė parodė, kad nė viena aukštoji mokykla, besiremianti ES *Mokslininkų chartija ir Mokslininkų priėmimo į darbą kodeksu*, neatsižvelgė į lyčių pusiausvyros visuose personalo lygmenyse ir atrankos bei vertinimo komisijose nuostatą".

3. Mokslo ir studijų institucijų tarybų ir senatų narių pasiskirstymo pagal lytį analizė parodė, kad 2012 m. viduryje beveik visuose aukščiausiuose instituciniuose dariniuose daugumą sudarė vyrai: valstybinių universitetų senatuose vidutinė moterų sudaroma dalis buvo 33 proc. (t.y. 22-52 proc.), valstybinių mokslo institutų mokslo tarybose vidutinė moterų sudaroma dalis buvo 35 proc. (t.y. 0-73 proc.) [43]. Kaip tvirtina ekspertės ir ekspertai, „Barjerų [ribojančių moterų galimybes pasiekti aukščiausias mokslo hierarchijos pozicijas] priežastys gali būti įvairios: nuo tiesioginės diskriminacijos iki nesąmoningos (netyčinės) diskriminacijos, kuomet paaukštinimui taikomi bereikalingi kvalifikaciniai reikalavimai ar sąlygos, arba, atvirkščiai, kvalifikaciniai reikalavimai ir rodikliai sumenkinami, taip suteikiant galimybę žemesnius rodiklius, mažesnes kompetencijas turintiems vyrams užimti vadovaujančius postus" [44].

4. 2008 m. suformuotoje ir šiandien veikiančioje LMT valdyboje moterys sudarė 44 proc. Tačiau LMT Humanitarinių ir socialinių mokslų komitete moterys tesudaro 30 proc. (nepaisant, kad moterys sudaro daugumą šiose srityse), Gamtos ir technikos mokslų komitetą 100 proc. sudaro vyrai [45].

5. 2012 m. viduryje SKVC Taryboje buvo 9 vyrai ir 2 moterys. SKVC Aukštųjų mokyklų vertinimo komisijoje tuo pačiu laiku buvo 7 vyrai ir 3 moterys, Studijų vertinimo komisijoje – 9 vyrai ir 7 moterys, Studijų programų apeliacinėje komisijoje – 2 vyrai ir 5 moterys [46].

[43] Informacija surinkta iš mokslo ir studijų tinklalapių naudojantis ŠMM AIKOS informacinėje sistemoje pateikiamu organizacijų sąrašu [http://www.aikos.smm.lt/aikos/svietimo_ir_mokslo_institucijos.htm].

[44] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011, p. 20.

[45] LRS Nutarimas „Dėl lietuvos mokslo tarybos narių paskyrimo" 2008 m. gegužės 15 d. Nr. X-1545 Žin., 2008, Nr. 59-2205. [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=415749]

[46] Studijų kokybės ir vertinimo centras. SKVC taryba ir komisijos. [http://www.skvc.lt/content.asp?id=142]

Institucinis moterų ir vyrų lygių galimybių, kaip horizontalaus prioriteto visose srityse, įgyvendinimo mechanizmas apima kelis tarpusavyje susijusius lygmenis: parlamentinį, vyriausybinį, akademinį, visuomeninį [47]. Nacionaliniu lygmeniu, Lietuvoje veikia toliau išvardintos institucijos, įstaigos, organizacijos, dirbančios moterų ir vyrų lygybės klausimais [48]:

1. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo priežiūrą jau 10 metų atlieka Lietuvos Respublikos Seime įsteigta lyčių lygybės priežiūros institucija – *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba* [49], kurioje dirbančių tarpe moterys sudaro 67 proc.; ilgametė lygių galimybių kontrolierė taip pat yra moteris [50]. Tarnybos aprašyme išdėstyta nuostata, kad „Darbdavys, neatsižvelgdamas į asmens lytį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus, privalo: taikyti vienodus atrankos kriterijus, priimdamas į darbą ar atleisdamas iš tarnybos; sudaryti vienodas darbo sąlygas; naudoti vienodus darbuotojų vertinimo kriterijus; mokėti vienodą darbo užmokestį; sudaryti palankias sąlygas neįgaliesiems.“ Taigi tai liečia ir mokslo institucijas. Svarbu atkreipti dėmesį, kad Tarnybos 2010 m. veiklos ataskaitoje pažymima, kad „Skundų dėl diskriminacijos lyties pagrindu paprastai gaunama daugiausiai... diskriminacijos lyties pagrindu gaunama nemažai vyrų skundų, ypač švietimo ir mokslo, sveikatos apsaugos bei darbo santykių srityje, o taip pat pastebėtina, jog vyrai kreipėsi ne tik dėl jų pažeidžiamų teisių, bei ir dėl jų artimų ar pažįstamų moterų diskriminavimo“.
2. Vyriausybiniu lygmeniu koordinuoti moterų ir vyrų lygių galimybių politikos įgyvendinimą visose veiklos srityse pavesta Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai (toliau – LR SADM), o kiekviena ministerija ir savivaldybės Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu įpareigoti pagal savo kompetenciją rengti ir įgyvendinti programas ir priemones, skirtas lygioms moterų ir vyrų galimybėms užtikrinti. Šiai įstatymo nuostatai įgyvendinti visų ministerijų kartu su nevyriausybinėmis organizacijomis, socialiniais partneriais, mokslininkais, savivaldybėmis vykdoma tęstinė *Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa* [51]. Programos įgyvendinimo koordinavimą, stebėseną ir atsiskaitomybę, ypač reikšmingus horizontaliųjų priorite-

[47] MIC. 2012. *Dabartinis lyčių lygybės įgyvendinimo Lietuvoje mechanizmas*. Parengta pagal Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 4 d. Nr. 530 (Žin., 2010, Nr. 56-2757) [http://www.lygus.lt/lyciu-lygybe/instituciniai-mechanizmai/].

[48] Lietuvos institucijos, įstaigos, organizacijos, dirbančios moterų ir vyrų lygybės klausimais [http://www.socmin.lt/index.php?1625936097]

[49] LRS nutarimas 1999-05-25 Nr. VIII-1200 *Dėl lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos* [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=221936].

[50] lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Kontaktai. [http://www.lygybe.lt/?pageid=11].

[51] LRV nutarimas *Dėl valstybinės moterų r vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programos patvirtinimo* 2010.05.04. Nr. 530 [http://www.lsc.su.lt/downloads/LR%20Vyriausybes%20nutarimas%20del%20valstybines%20moteru%20ir%20vyru%20lygiu%20galimybiu%202010-2014%20metu%20programos%20patvirtinimo.pdf].

tų įgyvendinimo valdyme, užtikrina *Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija* [52], nuolat veikianti nuo 2000 metų. Šią komisiją sudaro visų ministerijų, Lietuvos Respublikos Statistikos departamento ir nevyriausybinių organizacijų atstovai. Nevyriausybinės organizacijos pačios išsirenka ir deleguoja į šią komisiją iki 4 atstovų tikraisiais šios komisijos nariais. Dabartiniu metu kurios narių tarpe moterys sudaro 78 proc. [53]. Ši komisija glaudžiai bendradarbiauja su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, universitetiniais lyčių studijų centrais, socialiniais partneriais ir nevyriausybinėmis organizacijomis [54]. Socialiniai LR SADM partneriai lyčių lygybės srityje yra: Lietuvos darbo federacijos Moterų komitetas [55], Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos Moterų centras [56], Lietuvos moterų profesinė sąjunga „Solidarumas“ [57] – organizacijos, kurioms visoms vadovauja moterys. Be to, LR SADM yra įsteigtas Moterų ir vyrų lygybės skyrius, rengiantis ataskaitas apie Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos įgyvendinimą [58].

3. Akademiniu lygmeniu veikia lyčių studijų centrai ir Akademinės etikos komitetai:

- 2012 m. Lietuvos universitetuose buvo 3 Lyčių studijų centrai: Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras [59], Šiaulių universiteto Lyčių studijų centras [60] ir Kauno technologijos universiteto Lyčių studijų centras [61], kuriems visiems vadovavo moterys. Pastarųjų centrų dėmesio centre bendro pobūdžio lyties (dažniausia – moterų) socialinė problematika; dėmesys socialinės lyties raiškos moksle ypatumams ypatingai retas ir fragmentiškas. Be to, nors ir yra sukurtas neformalus lyčių studijų ir tyrimų tinklas, vienijantis 26 mokslininkes ir jungiantis pagrindinius universitetus, socialinės lyties raiškos moksle problematika yra tik kelių tinklo narių tyrimų dėmesio centre.
- Akademiniu lygmeniu kiekviename Lietuvos universitete įsteigti Akademinės etikos komitetai. 2010-2011 m. atlikta valstybinių mokslo institutų ir universitetų etikos kodeksų analizė lyties aspekto neapėmė, tačiau tikslinė

[52] LRV Nutarimas *Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos sudarymo ir jos nuostatų patvirtinimo* (2000-03-07 Nr. 266) [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=358700].

[53] LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas *Dėl personalinės moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos sudėties patvirtinimo* (2007-05-14 Nr. A1-131). [http://www.socmin.lt/index.php?876673372].

[54] MIC. 2012. *Dabartinis lyčių lygybės įgyvendinimo Lietuvoje mechanizmas*. Parengta pagal Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 4 d. Nr. 530 (Žin., 2010, Nr. 56-2757) [http://www.lygus.lt/lyciu-lygybe/instituciniai-mechanizmai/].

[55] Moterų komitetas [http://www.ldf.lt/index.php?cid=188].

[56] Moterų centras [http://www.lpsk.lt/?&mID=19].

[57] Moterų profesinė sąjunga [http://www.lps.lt/moteru-profesine-sajunga/].

[58] SADM ataskaitos [http://www.socmin.lt/index.php?-186545872].

[59] Lyčių studijų centras [http://www.lsc.vu.lt/index.php?id=242].

[60] Lyčių studijų centras [http://www.su.lt/apie-mus].

[61] Lyčių studijų centras [http://ktu.lt/smf/turinys/lyciu-studiju-centras].

etikos kodeksų apžvalga rodo, kad šiuose dokumentuose lyties aspektas yra integruotas teigiant, kad „Akademinę etiką pažeidžia ... studentų ar kolegų diskriminavimas kalba, veiksmais ar akademiniu vertinimu dėl ... lyties ar lytinės orientacijos ..., taip pat tokio diskriminavimo toleravimas“ , „kolegų diskriminavimas, jų garbės ir orumo įžeidimas kalba, veiksmais ar akademiniu vertinimu dėl ... lyties ar lytinės orientacijos“ , kad „Universiteto bendruomenės nariai nediskriminuoja ir neįžeidinėja vienas kito kalba, veiksmais ar akademiniu vertinimu dėl ... lyties, lytinės orientacijos ..., šeiminės padėties, darbo pobūdžio“ [62] ir t.t.

4. Lietuvoje veikia BASNET Forumas – tarptautinė asociacija, kurios pagrindą sudaro organizacijos FP6 projekto “Baltijos šalių bendradarbiavimo tinklas: Moterys tiksliuosiuose moksluose ir aukštosiose technologijose” (BASNET) partnerės. Projekto metu buvo sukurtas unikalus bendradarbiavimo tinklas, jungiantis Baltijos šalių mokslininkes ir mokslo politikus lyčių lygybei moksle užtikrinti. BASNET Forumo tikslas stebėti kaip Baltijos šalių regione yra įgyvendinama BASNET projekto Strategija, kaupti ir skleisti gerąją praktiką sprendžiant Lyčių lygybės problemą moksle Rytų Europos šalių regione. Pagrindiniai BASNET Forumo pagrindinės veiklos yra palaikyti ir stiprinti unikalų Baltijos šalių mokslininkių ir mokslo politikų bendradarbiavimo tinklą; siekti, kad mokslo sistemos pokyčių, užtikrinančių lyčių lygybę moksle; stiprinti nacionalinius mokslininkių, dirbančių tiksliuosiuose moksluose ir aukštosiose technologijose, bendradarbiavimo tinklus; skatinti mokslininkes siekti mokslinės karjeros aukštumų [63].

5. Visuomeninį lygmenį sudaro moterų nevyriausybinės organizacijos, aktyviai veikiančios moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo klausimais įvairiose srityse. Plėtojant socialinį dialogą moterų ir vyrų lygių galimybių klausimais, aktyviai veikia Moterų informacijos centras [64], Kauno moters užimtumo informacijos centras su misija „Pagerinti moterų padėtį Lietuvoje, sprendžiant jų užimtumo, verslo kūrimo bei plėtros, moterų lyderių ugdymo bei viešosios politikos įtakojamo moterų lygiateisiškumo klausimais problemas“ , Socialinių inovacijų fondas su misija „Siekti moterų ir vyrų lygybės bei lygių galimybių visiems asmenims per socialines inovacijas ir švietimą“ . Jau daug metų visų lyčių lygybės institucinių lygmenų horizontalųjį bendradarbiavimą užtikrina vienintelis Lietuvoje informacinis portalas moterims ir moterų organizacijų elektroninis tinklas, palaikomi Moterų informacijos centro. Šis portalas ir elektroninis tinklas vienija apie 130 politikų, valstybės institucijų, nevyriausybinių organizacijų, socialinių partnerių atstovų, mokslininkų, kitų šios srities ekspertų. Panašų elektroninį tinklą visoje Europos Sąjungoje steigs ir palaikys Europos lyčių lygybės

[62] Kauno technologijos universiteto Akademinės etikos kodeksas (Senato 2012.01.25. nutarimas Nr. V3-S-1) [http://ktu.lt/sites/default/files/bylos/Apie/1_nutarimo_priedas_akademines_etikos_kodeksas.pdf].

[63] BASNET Forumas. Apie. [http://www.basnetforumas.eu/index.php?option=com_content&view=category&id=25&Itemid=53&lang=lt].

[64] Moterų informacijos centras [www.lygus.lt].

institutas. Šiuo greičiausiu ir veiksmingiausiu informacijos perdavimo būdu užtikrinama galimybė aptarti rūpimus klausimus, keistis idėjomis, patirtimi, pasiūlymais, kita reikiama informacija, skatinamas visų institucinio mechanizmo lygmenų bendradarbiavimas [65]. Nors lyčių lygybės moksle problematika nėra minimų organizacijų veiklos dėmesio centre, šių organizacijų veikla sukuria palankų foną pastarosios problematikos analizei ir susijusiems sprendimams.

6. Svarų indėlį į institucinio mechanizmo funkcionavimą įneša Vilniuje įsteigtas Europos lyčių lygybės institutas – pirmoji ES agentūra lyčių lygybės klausimais. Instituto pagrindiniai tikslai: prisidėti prie lyčių lygybės skatinimo ir ją stiprinti, ugdyti ES piliečių sąmoningumą lyčių lygybės klausimais, teikti techninę pagalbą lyčių lygybės klausimais Europos Bendrijos institucijoms, visų pirma EK, ir ES valstybių narių valdžios institucijoms [66].

Lietuvai esant ES nare, socialinės lyties raiškos moksle situacijai reikšmingos įtakos turi tokios ES lygmenyje tikslingai į lyčių lygybę ir išskirtinai į moterų padėti moksle orientuotos organizacijos ir struktūriniai dariniai, kaip *Helsinkio moterų moksle grupė* [67], *Europos moterų mokslininkių platforma* [68]. Lietuvos atstovių dalyvavimas pastarųjų struktūrų veikloje ne tik paspartina informacijos iš Lietuvos pasiekimą ES lygmenį, bet ir priešingai – pagreitina ES lygmens informacijos atėjimą iki Lietuvos ir sklaidą šalyje.

Svarbu pažymėti, kad MVLGUM Strategijos įgyvendinimo laikotarpiu buvo atliktos kelios studijos, kurių rezultatai atskleidžia kai kuriuose socialinės lyties ypatumus moksle bei paaiškina kai kuriuose aukščiau pateiktus statistinius pasiskirstymus. Konkrečiau, pirmiausiai reikia paminėti seriją tikslinių empirinių studijų, kurios buvo atliktos vykdant LYMOS projektą. Pagrindiniai šių studijų rezultatai yra tokie:

1. Nors nacionaliniame lygmenyje moterų ir vyrų lygybės principai ir nuostatai yra teisiškai apibrėžti, tačiau, kaip rodo LYMOS eigoje atliktų studijų rezultatai, mokslinę veiklą reglamentuojančiuose teisiniuose dokumentuose aptinkama nuostatų, sąlygojančių nelygią moterų ir vyrų padėtį moksle [69].

[65] MIC. 2012. *Dabartinis lyčių lygybės įgyvendinimo Lietuvoje mechanizmas*. Parengta pagal Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 4 d. Nr. 530 (Žin., 2010, Nr. 56-2757) [http://www.lygus.lt/lyciu-lygybe/instituciniai-mechanizmai/].

[66] MIC. 2012. *Dabartinis lyčių lygybės įgyvendinimo Lietuvoje mechanizmas*. Parengta pagal Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 4 d. Nr. 530 (Žin., 2010, Nr. 56-2757) [http://www.lygus.lt/lyciu-lygybe/instituciniai-mechanizmai/].

[67] Women and Science. Helsinki Group on Women and Science, [http://cordis.europa.eu/improving/women/helsinki.htm].

[68] European Platform of Women Scientists, [http://epws.org/]

[69] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Institucinio vertinimo tobulinimo moterų ir vyrų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų diegimo į institucijų vertinimo metodika.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011; LYMOS ataskaitos. Andriuškevičiūtė, J. (grupės vadovė), Butkevičiūtė, R., Šidlauskienė, V., Juršėnienė, V. (konsultantė), Barauskaitė, D. (redaktorė). *Veiklos veiklos 1.1.2. Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lygybės moksle įgyvendinimą, identifikavimas poveiklės 1.1.2.1. Siūlymų mokslinius tyrimus reglamentuojančiai*

2. Atlikta studija, kurioje kokybiniais ir kiekybiniais tyrimais identifikuoti pagrindiniai mitai ir stereotipai, sąlygojantys diskriminacines nuostatas, bei parengtos ir sociologiniais metodais tikslinėse grupėse įvertintos komunikacinės idėjos ir tinkamiausi komunikacijų sklaidai kanalai [70].
3. Atlikta studija, kurios rezultate preliminariai įvertintas mokymų socialinės lyties raiškos moksle tematika poreikis Lietuvos mokslo ir studijų institucijose ir parengtas atitinkamos mokymų medžiagos paketas [71].
4. Atlikta teorinės medžiagos lyties aspekto integravimo į mokslo sistemą tema apžvalga; apžvelgta lyčių lygybės principo diegimo ES aukštojo mokslo sistemoje politika ir praktika; apžvelgta kai kurių užsienio šalių patirtis šioje plotmėje; išnagrinėtos Lietuvos Respublikos aukštųjų mokyklų praktikoje iškylančios lyčių nelygybės prielaidos išryškinant tipiškas problemas bei numatant galimus jų sprendimų būdus. Šios darbo rezultate nubrėžtos lyčių lygybės principo įgyvendinimo ir vertinimo sistemos kūrimo Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo institucijose gairės. Taip pat suprojektuotas galimas lyčių lygybės principo diegimo modelis, kuris remiasi naujausiomis vadybos technologijomis ir metodais bei etikos infrastruktūros ir vadybos modelių galimybių realizuoti lyčių lygybės principo tikslus analize [72].
5. 2011 m. pradžioje atlikta Lietuvos mokslinės bendruomenės narių apklausa [73], kurios rezultatai parodė, kad:

- Socialinio saugumo, karjeros galimybių ir finansinių sąlygų reikšmingumo darbo pasirinkimui prasme, vyrams priimtinesnės galimybės vardan finansinių ar karjeros perspektyvų pasinerti į mažesnį socialinį saugumą garantuojantį darbą. Moterys – atvirkščiai – palankiau vertina siūlymą imtis didesnį socialinį saugumą siūlančio darbo.
- Vertinant vyro ir moters karjeros galimybes moksle, beveik pusė apklausos dalyvių manė, jog priešingos lyties asmuo, baigęs tuos pačius mokslus ir pradėjęs tokią pat karjerą, per tą patį laiką būtų pasiekęs/pasiekus tiek pat. Mokslininkai buvo dažniau linkę manyti, jog moterys jų situacijoje uždirbtų mažiau; tokios pačios nuomonės apie vyrų galimybes laikėsi tik 5 proc. apklausoje dalyvavusių mokslininkių. Priešinga nuomonė, t.y. kad kitos lyties atstovas/atstovė analogiškomis sąlygomis pasiektu daugiau, labiau būdinga moterims.

*teisinei bazei tobulinti parengimas Ataskaita*, 2011-07-26.

[70] LYMOS ataskaitos. *Veiklos 1.3.1 Informavimo kampanijos studijos, skirtos lyčių lygioms galimybėms propaguoti, parengimas* (Spinter tyrimai) ataskaita, 2011.

[71] LYMOS ataskaitos. Novikovas, S. *Veiklos 1.2.3. Lyčių lygybę moksle skatinančių finansinės paramos priemonių bei mokymų poreikio struktūros tyrimai ir rekomendacijos jiems įgyvendinti (Synopticom) „Žinių apie mokslą ir technologijas gilinimas ir sklaida tarp moksleivių ir jaunimo bei lyčių lygybės moksle skatinimas“ tyrimo ataskaita*, 2011-04-18.

[72] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Institucinio vertinimo tobulinimo moterų ir vyrų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų diegimo į institucijų vertinimo metodika.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011,

[73] LYMOS ataskaitos. *Veiklos 1.3.1 Informavimo kampanijos studijos, skirtos lyčių lygioms galimybėms propaguoti, parengimas* (Spinter tyrimai) ataskaita, 2011.

• Vyro ir moters vaidmenų šeimoje suvokimo prasme, tyrime dalyvavusios mokslininkės dažniau akcentavo darbo svarbą moterims ir moterų gebėjimą sėkmingai derinti darbą su šeima. Vis dėlto jos taip pat dažniau pripažino, jog šeimai yra geriau, kai vyras uždirba pinigus, o moteris prižiūri namus ir vaikus. Vyrai buvo labiau linkę manyti, kad moterų prigimtinė pareiga yra šeima, o būti namų šeimininke yra tiek pat reikšminga, kiek dirbti. Visgi dauguma apklausos dalyvių sutiko su tuo, jog darbas moteriai yra geriausia išeitis būti nepriklausomai, jog tėvai gali taip pat gerai rūpintis savo vaikais kaip ir motinos, jog savo indėlį į šeimos biudžetą turi įnešti tiek vyras, tiek moteris, jog dirbanti motina gali sukurti tokius pat šiltus ir tvirtus santykius su savo vaiku kaip ir nedirbanti. Mažiausiai tyrimo dalyvės/dalyviai buvo linkę pritarti nuomonei, jog šeimoje svarbiausius sprendimus turi priimti vyras, o moteris turėtu užtikrinti gerą emocinį klimatą, jog šeimai yra daug geriau, kai vyras uždirba pinigus, o moteris prižiūri namus ir vaikus. Pastaruosius rezultatus papildo ir tas faktas, jog doktorantai ir mokslininkai (nors ir žymiai rečiau nei doktorantės ir mokslininkės) eina į tėvystės atostogas ir naudojasi sugrįžimo stipendijomis grįžę iš tokių atostogų.

• Vyro ir moters vietos darbo rinkoje suvokimo prasme, apklausoje dalyvavę mokslininkai labiau linkę manyti, jog moterys bijo atsakomybės ir gerai dirba tuomet, kai joms yra vadovaujama. Tuo tarpu mokslininkės dažniau buvo linkusios pritarti tam, jog moterų galimybėms dirbti vadovaujantį darbą, siekti karjeros ir taip būti patrauklesnėms savo šeimai. Moters galimybių darbe vertinimas rodo, jog apklausos dalyvės ir dalyviai labiausiai sutinka su nuostata, jog moterys gali taip pat gerai dirbti vadovaujantį darbą kaip ir vyrai, o panorėjusios karjeroje taip pat gali pasiekti tiek pat kiek vyrai, jog moteris dėl šeimos neturėtų atsisakyti karjeros, jog tik dirbanti moteris gali būti įdomi ir patraukli savo šeimai; kartu pritariant tam, kad moteriai reikia daugiau ir sunkiau dirbti, kad sulauktu savo kvalifikacijos pripažinimo. Mažiausiai tyrime dalyvavusių mokslininkių ir mokslininkų buvo linkę sutikti su teiginiu, jog mažesnis moterų uždarbis yra natūralus reiškinys, kad moterys yra geros darbuotojos tol, kol nesusilaukia vaiku, ir gerai dirba tada, kai joms kas nors vadovauja.

• Mokslininko charakteristikų vertinimas rodo, kad apklausos dalyvių tarpe dažniausiai mokslininkas suvokiamas kaip gebantis analitiškai mąstyti, atviras naujovėms, įžvalgus ir kūrybiškas. Lyčių charakterizavimo analizė rodo, jog geram mokslininkui būdingos savybės labiau taikomos vyrams. Moterys šiuo atveju kiek „stipresnės“ vertinant įžvalgumą bei kūrybiškumą.

• Moterų karjeros moksle ypatumų prasme, tyrime dalyvavusios mokslininkės dažniau manė, jog moterų karjera moksle riboja laikas, skiriamas šeimai, bei mokslo pasaulyje gaji nuostata pirmenybę teikti vyrų iniciatyvai. Vyrai dažniau sutiko su tuo, jog šeimos neturinti moteris moksle gali pasiekti daugiau, o moterys dažnai tiesiog nesiekia karjeros. Daugiausiai apklausos

dalyvių buvo linkę manyti, jog moterų skaičių mokslo pasaulyje riboja jų skiriamas laikas šeimai (taigi netekėjusi mokslininkė moksle gali pasiekti daugiau nei turinti šeimą) bei mokslo pasaulyje gaji nuostata pirmenybę teikti vyrų iniciatyvai. Nuomonei, jog moterys mokslininkės karjeros dažnai nelaiko siektinu tikslu, pritarė mažuma apklaustųjų.

Šiame kontekste svarbu paminėti ir kitus 2008 m. ir vėliau atliktus tyrimus, kurių rezultatai prisideda prie moterų ir vyrų situacijos Lietuvos moksle nušvietimo. Tai:

1. 2008 m. vykdyto tyrimo „Mokslininkų socialinės garantijos“[74] metu atliktos mokslininkių ir mokslininkų anketinės apklausos rezultatai parodė, kad lyčių lygybė Lietuvos mokslo bendruomenėje vis dar nėra pakankamai užtikrinama. Konkrečiau, tik šiek tiek daugiau kaip trečdalis visų respondentų manė, jog Lietuvoje mokslininkai vyrai ir moterys turi lygias galimybės, o taip manančių moterų tebuvo 18 proc. Be to, nemaža dalis respondenčių ir respondentų nebuvo linkę įvardyti aplinkybių, kurios labiausiai lemia nelygias vyrų ir moterų galimybes moksle, o tai galima traktuoti kaip tam tikrą abejingumą šiai problemai. Atsakiusieji dažniausiai nelygių galimybių priežastis kildino iš sunkumų derinant darbą ir šeimos pareigas, moterų nuolankumo susitaikant su mažesniu atlyginimu, iš bendros moterų diskriminacijos mokslo institucijose. Tarp kitų priežasčių buvo paminėta nepakankama pagalba moterims, grįžusioms po vaiko priežiūros atostogų, kai reikia vėl adaptuotis ir įsitvirtinti darbe – atkurti prarastą įdirbį, imti dėstyti naujus dalykus (nes ankstesniuosius perėmė kolegos). Be to, gimus vaikui, doktorantės/doktoranto pajamos labai sumažėja, jeigu imamos atostogos vaikui auginti ir nebetenkama teisės į stipendiją.

2. 2008 m. atlikto tyrimo „Autorių teisės mokslo komunikacijoje“ [75] rezultatai parodė, kad humanitariniuose ir socialiniuose moksluose moterų, publikuojančių mokslo kūrinius ir dalyvavusių apklausoje, amžiaus vidurkis nesiekia 40 metų, tuo tarpu vyrų, dalyvavusių apklausoje, amžiaus vidurkis yra virš 40 metų. Tuo tarpu fiziniuose ir biomedicinos moksluose vyrų ir moterų amžiaus vidurkis panašūs – iki 50 metų, ir šių sričių atstovų amžiaus vidurkis beveik 10 metų didesnis nei socialinių ir humanitarinių mokslų atstovų amžiaus vidurkis. Anot tyrimo autorių, toks rezultatas patvirtina prielaidą, jog „šie mokslai turi pakankamai senas mokslotyrines tradicijas, nesietinas su Lietuvos nepriklausomybės atgavimo laikotarpiu“. Be to, analizuojant mokslininkų vyrų ir mokslininkių moterų mokslinius stažus nustatyta tendencija – mokslininkų vyrų stažo tolydus augimas ir ypač staigi moterų mokslininkių stažo pradžia po 1990-ųjų. Biomedicinos moksluose tiek vyrų , tiek moterų stažo pradžia, tiek ir mokslininkų skaičiaus augimas yra tolygus. Pastarieji rezultatai rodo, kad atskiroms mokslo sritims yra būdingi skirtingi mokslinės veiklos standartai, nulemiantys nevienodą poveikį moterų ir vyrų mokslinei veiklai srityse turinčias skirtingas kultūras.

[74] Lazutka, R. *Mokslininkų socialinės garantijos*. Baigiamoji tyrimo ataskaita, 2008 m. p. 21, 87. [http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/Mokslininku%20socialines%20garantijos.pdf].

[75] Stonkienė, M., Atkočiūnienė, Z.O., Matkevičienė, R. *Autorių teisės mokslo komunikacijoje. Lietuvos mokslininkų kūrinių, publikuojamų valstybės remiamuose moksliniuose žurnaluose, teisinė intelektinės nuosavybės apsauga*. Baigiamoji ataskaita,VU-ŠMM, 2008. p. 173, 174. [http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/MOKSLO_KURINIU_INT_LIETUVOJE_ataskaita.pdf].

3. Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL projekto „Šeimos planeta – šeimai palanki organizacija“ (Nr. EQ/2004/1130-24) tyrimo „Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos“ Šiaulių universitete rezultatai atskleidė tradicinio darbo diskurso dominavimą universitete, interesų plėtoti universitetą kaip palankią šeimai organizaciją divergenciją, universiteto narių šeimos poreikius esant neformalia ir mažiau vertinga realybe, santykių ir komunikacijų valdymo kompetencijų stoką bei konkurencingumą, erdvės ir laiko, orientuoto į šeimos ir darbo vaidmenų derinimą, stoką, ir palankios šeimai organizacijos resursus [76].

4. 2008 m. ŠMM finansuotos švietimo būklės analizės „Lietuvos mokinės ir studentės tiksliuosiuose moksluose“ [77] rezultatai rodo, kad:

- Universitetinėje žiniasklaidoje bendruomenėms ir visai Lietuvos visuomenei pristatomi gana stereotipizuoti lyčių įvaizdžiai mokslo kontekste; atitinkamai, tai ne tik formuoja naujas, bet ir sutvirtina vyraujančias stereotipines nuostatas moterų ir vyrų moksle atžvilgiu.
- Fizinius ir technologijos mokslus studijuojančios merginos studijų procese susiduria su nepalankiomis moters atžvilgiu nuostatomis, kas stipriai demotyvuoja ir verčia jaunas moteris trauktis iš joms nedraugiškų aplinkų; atitinkamai, tai sąlygoja didėjantį lyčių disbalansą skirtingose mokslo srityse aukštesniuose mokslo hierarchijos lygmenyse.
- Nors 2008 m. patvirtintose ugdymo programose yra akcentuojami lyčių lygybės aspektai bei organizuojami specialūs kursai lyčių lygybės klausimais mokyklų mokytojoms ir mokytojams [78], visgi Lietuvos mokyklose dirbančių tiksliųjų mokslų sričių dalykų mokytojų tarpe stokojama socialinės lyties ypatumų suvokimo ir sąmoningumo lyčių lygybės klausimu. Taigi mokytojos ir mokytojai (ne)sąmoningai formuoja stereotipines mokinių nuostatas socialinės lyties atžvilgiu.
- Lietuvos baigiamųjų klasių mokinių tarpe jau vyrauja gana stiprios nuostatos, jog tikslieji (t.y. fiziniai, technologijos) mokslai mergaitėms/merginoms/moterims nėra tiek patrauklūs ir tinkami, kiek jie yra patrauklūs ir tinkami berniukams/vaikinams/vyrams; atitinkamai, mokyklas baigiančios merginos yra mažiau linkusios rinktis pastarąsias mokslo sritis savo studijų objektu aukštosiose mokyklose, kas ir nulemia esamą lyčių disbalansą.

[76] LYMOS ataskaitos. Andriuškevičiūtė, J. (grupės vadovė), Butkevičiūtė, R., Šidlauskienė, V., Juršėnienė, V. (konsultantė), Barauskaitė, D. (redaktorė). *Veiklos veiklos 1.1.2. Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lygybės moksle įgyvendinimą, identifikavimas poveiklės 1.1.2.1. Siūlymų mokslinius tyrimus reglamentuojančiai teisinei bazei tobulinti parengimas Ataskaita*, 2011-07-26.

[77] „Lietuvos mokinės ir studentės tiksliuosiuose moksluose“ (ŠMM, 2008) [http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/sb/LT_mm_tiksl_moksl.pdf] Tyrimo rezultatų pagrindu: Novelskaitė, A., Purvaneckienė, G., sud. *Moteris fiziniuose ir technologijos moksluose: mokinė, studentė, mokslininkė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2011.

[78] Novelskaitė, A., kt. *Lyčių skirtumai švietime: studija apie taikomas priemones ir situaciją Europoje*. EK: EURYDICE, 2010. [http://ec.europa.eu/lietuva/documents/pranesimai_spaudai/07062010_lyciu_skirtumai_svietimo_sistemoje_lt.pdf]

Tačiau neskaitant aukščiau pateiktos informacijos, visumoje, lyties aspektas moksle empiriškai analizuojamas gana fragmentiškai. Be to, daugumoje šios Strategijos kontekste aktualių viešai publikuojamų užsakomųjų studijų, kuriose analizuojami skirtingi mokslinės veiklos aspektai, neskiriamas pakankamas dėmesys arba socialinės lyties dimensijai [79], arba, jei studijų objektu yra socialinės lyties raiška, mokslinei veiklai [80]. Taigi nepaisant egzistuojančių statistinių duomenų [81], daugybė klausimų apie moterų ir vyrų veiklą moksle lieka neatsakyta [82]. Todėl tikėtina, kad Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų ES šalių, egzistuoja penkios mokslinių tyrimų institucijoms problematiškiausios lyčių lygybės prasme sritys: Sprendimų priėmimo proceso neskaidrumas; Ydingos, moterų diskriminacijos prielaidas sudarančios institucinės praktikos, susijusios su karjeros galimybėmis; Nesąmoningų išankstinių nuostatų lyčių atžvilgiu egzistavimas; Prarastos galimybės ir kognityvinės žinių, technologijų ir inovacijų klaidos; Įdarbinimo politika ir praktika, sudaranti prielaidas lyčių nelygybei [83].

Taigi apibendrinant situaciją lyčių lygybės moksle aspektu galima konstatuoti, kad:

1. Apibendrinti statistiniai duomenys rodo, kad vis dar egzistuoja netolygus lyčių pasiskirstymas atskirose mokslo srityse bei aukščiausius – habilituoto mokslų daktaro laipsnį ir profesoriaus vardą turinčių Lietuvos mokslininkių ir mokslininkų tarpe.. Taip pat Nors visumoje sprendimus dėl mokslinės veiklos finansavimo ir vertinimo priimančių Lietuvos organizacijų veikloje dalyvauja ir moterys, ir vyrai, dauguma atvejų tokiose organizacijose ir organizaciniuose dariniuose didžiąją daugumą narių sudaro vyrai. Taigi būtina diegti specialias priemones, skirtas pasiekti ir išlaikyti lyčių balansą atskirose mokslo srityse bei mokslo institucijų hierarchijose.

[79] DSTI. *Lietuvos gyventojų tam tikrų socialinių grupių darbo pajamų apmokestinimo pokyčių 2008 - 2011 metais lyginamasis tyrimas*. 2009; DSTI. Lietuvos valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo sistemų palyginamoji analizė. 2009; *Gyvenimo sąlygos Lietuvoje: ekonominės krizės iššūkiai, analitinė kai kurių tendencijų apžvalga ir politikos pasiūlymai analitinė apžvalga*. 2009. [http://www.socmin.lt/index.php?1606775163]. Taljūnitė, M., Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., Labanauskas, L. *Tyrėjų mobilumas ir jo socialiniai aspektai.* Tyrimo ataskaita. LSTC-ŠMM, 2009 [http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/Socialiniai%20tyreju%20mobilumo%20aspektai_ataskaita.pdf]. Kaunelienė, V. *Intelektinės nuosavybės teisės mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros srityje*. Baigiamoji ataskaita. KTU-ŠMM, 2008 [http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/IPR_2008_final_SMM.pdf].

[80] MIC. *Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas*. Tyrimo ataskaita, 2009 [http://www.socmin.lt/index.php?1606775163].

[81] LYMOS ataskaitos. Leonavičius, V., Tereškinas, A. *Veiklos 1.1.1 Lyčių lygybės moksle stebėsenos rodiklių identifikavimas ir pasirengimas integravimui į bendrą Lietuvos mokslo ir studijų stebėsenos sistemą (LSAS) tarpinė ataskaita*, 2011.

[82] Reingardė, J. *Meta analysis of Gender and Science research.* D31 – Country report. Lithuania. [http://www.genderandscience.org/doc/CReport_Lithuania.pdf]

[83] *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. [http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf]. Lietuviškas aprašymas pateiktas LYMOS ataskaitos. Jurčiukonytė, A. (grupės vadovė), Vasiljevienė, N., Šidlauskienė, V., Tautvaišienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas* (BASNET Forumas) *Poveiklės 1.1.2.4. Rekomendacijų parengimas mokslo ir studijų institucijoms, apie priemones, taikytinas lyčių balansui užtikrinti moksle ir jo valdyme tarpinė ataskaita*, 2012-06-30.

2. Nacionaliniu lygmeniu Lietuvoje lyčių lygybės (tame tarpe ir moksle) klausimai yra pakankamai apibrėžti teisiškai ir, šalia to, veikia skirtingo lygio į lyčių lygybės problemas orientuotos organizacijos. Tačiau teisinių dokumentų apibrėžtyse lyčių lygybės moksle užtikrinimas vis dar nėra pakankamas, o organizacijų veiklose lyčių lygybei moksle yra skiriamas per mažas dėmesys. Taigi būtina tobulinti esamą teisinę lyčių lygybės moksle klausimus nusakančią bazę ir plėtoti institucinį lyčių lygybės moksle užtikrinimo mechanizmą diegiant būtinus struktūrinius pokyčius.
3. Šiandien turimi kiekybiniai duomenys ir kokybinio pobūdžio informacija leidžia apibūdinti bendrąsias Lietuvos mokslo bendruomenės charakteristikas ir kai kuriuos atskirus mokslinės veiklos aspektus lyties aspektu nacionaliniu ir ES lygmeniu. Tačiau turimi duomenys ir informacija vis dar nėra pakankama tokiam išsamiam ir detaliam lyčių lygybės moksle Lietuvoje apibūdinimui, kuris leistų formuluoti visiškai pagrįstus ir patikimus sprendimus. Taigi būtina tęsti ir tobulinti esamą socialinės lyties raišką moksle atspindinčių statistinių rodiklių bei giluminės kokybinės informacijos kaupimą ir analizę.

# III. STIPRYBIŲ, SILPNYBIŲ, GALIMYBIŲ, GRĖSMIŲ APŽVALGA [84]

***Stipriąsias esamos situacijos puses lyčių lygybės Lietuvos moksle kontekste*** galima nusakyti keliais apibendrintais punktais. Tai yra:

1. Lyčių lygybė ir, ypač, lyčių klausimas moksle, yra vienas iš šiandieninių aiškiai artikuliuojamų ES prioritetų. Politinė ES valia, išreikšta eilėje privalomąją galią ir rekomendacinę paskirtį turinčių dokumentų verčia Lietuvą, kaip vieną iš ES šalių narių, ne tik formaliai paklusti Europiniams juridiniams reguliavimams, bet ir, išlaikant nacionalinį orumą, siekti nebūti išskirtine, vienus iš prasčiausių rodiklių demonstruojančia bendrijos nare.
2. Lietuvoje yra gerai išplėtota nacionalinė lyčių lygybės principus apibrėžianti ir jų įgyvendinimą reguliuojanti teisinė ir institucinė bazė.
3. Nacionaliniu lygmeniu Lietuvoje veikia eilė institucijų, įstaigų, organizacijų, kurių pagrindinė veikla yra nukreipta į moterų ir vyrų lygybės klausimus, kas sudaro prielaidas nesunkiam socialinės lyties raiškos moksle problematikos integravimui į jau esamus veiklos laukus. Be to, Lietuvoje jau veikia organizacijos, kurių dėmesio centre yra socialinės lyties raiškos moksle problematika.
4. Lietuvoje egzistuoja statistinė bei moksliniais tyrimais paremta informacija, leidžianti apibūdinti tam tikrus socialinės lyties raiškos aspektus moksle; taigi faktinis pagrindas (bent kai kuriems) sprendimams yra sukurtas.
5. Jau pasiekta, kad kai kuriose mokslo srityse moterys sudaro 1/3-1/4 profesoriaus vardą turinčių tarpe, vidutinė moterų sudaroma dalis kai kurių valstybinių universitetų senatuose ir kai kurių valstybinių mokslo institutų mokslo tarybose yra 1/3, moterys yra įtrauktos į Lietuvos respublikos mokslo politiką įgyvendinančių – finansavimą mokslinei veiklai skirstančių bei vertinančių institucijų veiklas. Tai rodo, kad nors esama politinė valia dar nėra pakankamai stipri, atsitiktinių socio-ekonominių aplinkybių dėka (pvz., habilitacijos procedūros panaikinimas) moterys mokslininkės atranda būdus ir galimybes realizuoti savo potencialą siekiant karjeros moksle.
6. (Kai kurios) Lietuvos mokslo institucijos demonstruoja socialinį sąmoningumą ir lankstumą adaptuojant ir integruojant socialinės lyties aspektą į savo žinybinius aktus (pvz., etikos kodeksus) ir veiklas (pvz., plėtojant palankios šeimai organizacijos bruožus).

[84] Svarbu pažymėti, kad šiame skyriuje „Silpnybės“ ir „Stiprybės“ apibūdintos įvertinant esamą situaciją (žr. aukščiau); „Galimybės“ ir „Grėsmės“ įvardinamos ir apibūdinamos remiantis informacija, pateikiama LYMOS ataskaitos: Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. Institucinio vertinimo tobulinimo moterų ir vyrų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų diegimo į institucijų vertinimo metodika. Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011.

7. Lietuvos mokslo bendruomenėje (kaip ir visoje visuomenėje) palaipsniui silpnėja vyraujantis stereotipinis požiūris į tradicinius vyrų ir moterų vaidmenis šeimoje bei moksle. Pavyzdžiui, kaip nurodoma 2010 m. Lygių galimybių kontrolierės ataskaitoje, „darytina išvada, kad visuomenė labiau susipažinusi su šia diskriminacijos rūšimi, žmonės tampa tam nepakantūs. Daugelis skirtingo moterų ir vyrų vertinimo atvejų, laikytų anksčiau norma ar tradicija, jau suvokiami kaip galiojančio Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimai. Nebekelia skeptiškų nuotaikų atliekami įvairūs sociologiniai tokio pobūdžio tyrimai, moterų ir vyrų darbo užmokesčio, įsidarbinimo galimybių lyginimai, vienodo indėlio šeimos ir buities reikaluose skatinimas“ [85].

8. Galiausiai, žvelgiant į perspektyvą ir prognozuojant ateities mokslo potencialą, yra svarbu tai, kad 2008 m. patvirtintose ugdymo programose yra akcentuojami lyčių lygybės aspektai bei organizuojami specialūs kursai lyčių lygybės klausimais mokyklų mokytojoms ir mokytojams, kas sąlygoja stereotipinių nuostatų moterų ir vyrų galimybių moksle nykimą.

Tuo tarpu ***silpnosios esamos situacijos pusės lyčių lygybės Lietuvos moksle kontekste*** yra tokios:

1. Lietuvoje vis dar stokojama aiškiai ir vienareikšmiškai išreikštos politinės, ES prioritetus atliepiančios, valios lyčių lygybės moksle atžvilgiu. Atitinkamai, nėra pakankamai politinio lygmens iniciatyvų ir pareiškimų, kas turėtų reikšmingos įtakos visos situacijos kaitai.

2. Nors nacionaliniuose teisės aktuose ir studijų institucijų žinybiniuose dokumentuose iš pažiūros įtvirtinti bendrieji lyčių lygybės ir nediskriminacijos principai, neaiškiai apibrėžti procesai bei nedetalizuoti vertinimo rodikliai sudaro netiesiogines prielaidas diskriminacijai lyties pagrindu. Net ir toks, regis, objektyvus procesas kaip mokslinės veiklos kokybės rodiklių nustatymas gali netiesiogiai lemti netolygų lyčių balansą bei nelygias moterų ir vyrų teises moksle [86].

3. Nacionaliniu lygmeniu, moterų ir vyrų lygybės užtikrinimo srityje veikiančios Lietuvos institucijos, įstaigos, organizacijos bei akademiniu lygmeniu veikiantys organizaciniai padaliniai iš esmės skiria per mažai dėmesio socialinės lyties raiškos moksle klausimams.

4. Nors yra sistemiškai renkama ir viešinama statistika, atspindinti lyčių situaciją tiek nacionaliniu, tiek Europiniu mastu, visgi duomenys yra nepakankamai detalūs tam, kad įžvelgti giluminius (ir esminius) probleminius socialinės lyties raiškos moksle aspektus. Pastarosios tematikos nacionalinės apimties moksliniai tyrimai (beveik) neegzistuoja, tuo tarpu individualia mokslininkių

[85] Lygių galimybių kontrolierės Ataskaita 2010 m., p.8 [http://lygybe.lt/?pageid=7].

[86] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011, p. 18.

ir mokslininkų iniciatyva atliekamų ir gana fragmentiškų tyrimų rezultatai yra nepakankami apibūdinti esamai situacijai. Taigi ir turima empirinė informacija (neskaitant nacionaliniu mastu renkamų statistinių duomenų) yra gana nenuosekli ir neišsami.

5. Vis dar egzistuoja didelis lyčių disbalansas atskirose mokslinės veiklos sektoriuose, srityse ir lygmenyse: verslo sektoriuje, kur dirbančių MTTP darbuotojų tarpe moterys yra mažuma, pastaraisiais metais disbalansas dar padidėjo; atskirose mokslo srityse tiek tarp mokslo darbuotojų, tiek tarp studijuojančiųjų doktorantūroje išlieka didelis lyčių disbalansas; aukščiausiuose mokslo hierarchijos lygmenyse, kur moterys sudaro mažumą tarp habil. mokslo daktaro ir profesoriaus vardus turinčiųjų (ypač gamtos, technologijos ir fizinių mokslų srityse, kuriose daugumą sudaro vyrai); mokslo valdymo ir sprendimų priėmimo lygmenyje bei organizacijose, kur daugumą sudaro vyrai.

6. Kai kurių empirinių tyrimų rezultatai rodo, kad kai kuriuose Lietuvos universitetuose (taigi, tikėtina, daugumoje) vyrauja tradicinis darbo diskursas, egzistuoja interesų plėtoti universitetą kaip palankią šeimai organizaciją divergencija, universiteto narių šeimos poreikiai laikomi esant neformalia ir mažiau vertinga realybe, stokojama santykių ir komunikacijų valdymo kompetencijų bei vyrauja nesveikas konkurencingumas, stokojama erdvės ir laiko, orientuoto į šeimos ir darbo vaidmenų derinimą. Apskritai, stebint dabartinius (bent kai kuriose) Lietuvos mokslo įstaigose vykstančius pokyčius panašu, jog dabartiniai šių įstaigų vadovai net nežino, kokios vadybos technologijos determinuoja efektyvumą ir atvirkščiai, stabdo pažangą, sudaro terpę stagnacijai ir atsilikimui. Stebint konkrečias situacijas, susidaro įspūdis, jog iki šiol jų sprendimai diegiant naujoves yra ne šiuolaikinio vadybos mokslo, o subjektyvių sampratų (ar interesų) padiktuoti. Įtvirtinant struktūrinę, o ne funkcinę atsiskaitomybę ir darbų vertinimą, visi nuopelnai atitenka struktūrų vadovams. Tai ypač skleidžiasi ten, kur darbo rezultatai vadybiškai nesusieti su atlyginimu, karjeros galimybėmis ir kitais vadovo interesais. Esant tokiai padėčiai demotyvatoriumi rimtai dirbti mokslinį darbą tampa tai, jog finansavimas už darbo rezultatus eina ne dirbančio(s) mokslininkės ar mokslininko temai ar tos mokslo srities plėtrai, bet struktūrai, kuriai priklauso individas [87].

7. Empirinių tyrimų rezultatai rodo, kad Lietuvos mokslo bendruomenė reiškia sąlyginį abejingumą lyčių lygybės klausimams, nors ir pripažįstama egzistuojant diskriminaciją lyties pagrindu, tai, kad pasiekimų moksle galimybes vis dar sąlygoja lytis (t.y. moterys gali pasiekti mažiau/sunkiau nei vyrai) ir kad šeima – tai vienas reikšmingiausių veiksnių, neigiamai sąlygojančių moters galimybes moksle [88]. Nepaisant Lietuvos mokslo bendruomenėje nykstančių stereotipinių nuostatų moterų ir vyrų atžvilgiu [89], mokslinė veikla vis dar (stereotipiškai)

[87] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011, p. 70-71.

[88] Lazutka, R. *Mokslininkų socialinės garantijos*. Baigiamoji tyrimo ataskaita, 2008 m. p. 87. [http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/Mokslininku%20socialines%20garantijos.pdf].

[89] LYMOS ataskaitos. *Veiklos 1.3.1 Informavimo kampanijos studijos, skirtos lyčių lygioms galimybėms propaguoti, parengimas* (Spinter tyrimai) ataskaita, 2011.

siejama su vyriškomis savybėmis ir universitetinėje žiniasklaidoje bendruomenėms ir visai Lietuvos visuomenei pristatomi gana stereotipizuoti lyčių įvaizdžiai mokslo kontekste [90]; atitinkamai, tai ne tik formuoja naujas, bet ir sutvirtina vyraujančias stereotipines nuostatas moterų ir vyrų moksle atžvilgiu.

8. Empirinių tyrimų rezultatai rodo, kad fizinius ir technologijos mokslus studijuojančios merginos studijų procese susiduria su nepalankiomis moters atžvilgiu nuostatomis, kas stipriai demotyvuoja ir verčia jaunas moteris trauktis iš joms nedraugiškų aplinkų [91]; atitinkamai, tai sąlygoja didėjantį lyčių disbalansą skirtingose mokslo srityse aukštesniuose mokslo hierarchijos lygmenyse.

9. Empirinių tyrimų rezultatai rodo, kad Lietuvos mokyklose dirbančių tiksliųjų mokslų sričių dalykų mokytojų tarpe stokojama socialinės lyties ypatumų suvokimo ir sąmoningumo lyčių lygybės klausimu. Taigi mokytojos ir mokytojai (ne) sąmoningai formuoja stereotipines mokinių nuostatas socialinės lyties atžvilgiu: baigiamųjų klasių mokinių tarpe jau vyrauja gana stiprios nuostatos, jog tiksliejі (t.y. fiziniai, technologijos) mokslai mergaitėms/merginoms/moterims nėra tiek patrauklūs ir tinkami, kiek jie yra patrauklūs ir tinkami berniukams/vaikinams/vyrams [92]. Taigi mokyklas baigiančios merginos yra mažiau linkusios rinktis pastarąsias mokslo sritis savo studijų objektu aukštosiose mokyklose, kas ir nulemia esamą lyčių disbalansą.

Pagrindinės pasinaudojimo esamomis stiprybėmis siekiant apžaisti ar net panaikinti silpnybes ***galimybės keisti esamą situaciją lyčių lygybės Lietuvos moksle aspektu*** yra tokios:

1. ES lygmenyje, tokios EK priemonės ir iniciatyvos, kaip Atviro koordinavimo metodo [93] taikymas, naujai pradedamas vykdyti ES paramos programavimo priedas 2014-2020 m., apimantis horizontalų prioritetą „Lygios galimybės“, ir pan. ne tik atveria finansines galimybes šalims narėms (taigi ir Lietuvai) plėtoti ir tobulinti nacionalines mokslo sistemas, bet ir sukuria Europinio lygio spaudimą planuoti ir įgyvendinti veiklas, tiesiogiai atliepiančias ES prioritetus (čia: lyčių lygybė moksle). Taip pat ES lygmenyje identifikuotas poreikis ir šalims narėms suformuluotas iššūkis diegti struktūrinius pokyčius siekiant spręsti lyčių

[90] Novelskaitė, A., Dailidytė, S. 2008. Universitetinės žiniasklaidos kaip kultūros industrijų dalies vaidmuo formuojant moters mokslininkės įvaizdį universitete. J. Svičiulienė, sud., *Kultūros industrijos: iššūkiai ir perspektyvos*. Mokslinių straipsnių rinkinys. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, p. 105-119, ISBN 978-9955-33-372-2.

[91] „Lietuvos mokinės ir studentės tiksliuosiuose moksluose“ (ŠMM, 2008) [http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/sb/LT_mm_tiksl_moksl.pdf] Tyrimo rezultatų pagrindu: Novelskaitė, A., Purvaneckienė, G., sud. *Moteris fiziniuose ir technologijos moksluose: mokinė, studentė, mokslininkė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2011.

[92] „Lietuvos mokinės ir studentės tiksliuosiuose moksluose“ (ŠMM, 2008) [http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/sb/LT_mm_tiksl_moksl.pdf] Tyrimo rezultatų pagrindu: Novelskaitė, A., Purvaneckienė, G., sud. *Moteris fiziniuose ir technologijos moksluose: mokinė, studentė, mokslininkė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2011.

[93] Opent Method of Coordination, [http://ec.europa.eu/invest-in-research/coordination/coordination01_en.htm].

lygybės užtikrinimo moksle [94] klausimus šalyse skatina ir motyvuoja imtis atitinkamų priemonių pradedant mokslo politikos ir baigiant kiekvieno mokslinio padalinio lygmenyse.

2. Pakankamai gerai išplėtota teisinė lyčių lygybės apibrėžimo bazė ir stiprus institucinis lyčių lygybės mechanizmas šalyje ne tik reiškia potencialias galimybes socialinės lyties moksle aspekto integracijai į jau esamas veiklas, bet ir sudaro prielaidas efektyviam pastarosios probleminės srities klausimų sprendimui. Šioje plotmėje svarbu atkreipti dėmesį ir į kitų nacionalinio lygmens darinių (pvz., Akademinės etikos kontrolieriaus tarnybos) potencialą prisidėti prie socialinės lyties raiškos moksle klausimų sprendimo.

3. Lietuvos mokslo bendruomenės potenciją didinti sąmoningumą socialinės lyties klausimais (ir, atitinkamai, reikšti aktyvią poziciją šioje srityje) rodo tiek LYMOS projekto eigoje atliktų mokymų rezultate pastebėtas augantis susidomėjimas socialinės lyties raiškos moksle klausimais, tiek Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitose atkreipiamas dėmesys į dažnesnį fiksavimą pažeidimų, susijusių su diskriminacija lyties pagrindu, tiek kiti mokslo bendruomenės narių tarpe atliktų tyrimų rezultatai.

Galiausiai, pagrindinės ***grėsmės sėkmingam esamos situacijos lyčių lygybės Lietuvos moksle aspektu*** pakeitimui numatomos kelios:

1. Eksperčių ir ekspertų nuomone, viena realiausių grėsmių mokslo politikos lygmenyje yra tai, kad „dažniausiai deklaratyviai kartojamos EK dokumentų frazės su tam tikrų politikų ir strategijų „vardais“ [... nesuvokiant jų esmės ...] ir „sustojama“ ties tuo, jog mūsų kultūra, ar „kitos tradicijos” neleidžia diegti geresnių (efektyvesnių, o kartu humaniškesnių) elgesio modelių“. Pastarųjų modelių kultūrinis atmetimas Lietuvoje „yra pagrįstas ne mokslo duomenimis, o įsigalėjusiais stereotipais“ [95].

2. Nacionalinės mokslo politikos lygmenyje egzistuoja tikimybė, jog gali pritrūkti tvirtos politinės valios lyčių lygybę moksle įtvirtinti vienu iš politinių prioritetų.

3. Akademiniame arba, kitaip, mokslo ir studijų institucijų lygmenyje, įvertinus mokslinius pastebėjimus ir Europos šalių praktiką, galimos potencialios lyčių lygybės politikos įgyvendinimo grėsmės ir sunkumai, su kuriais gali susidurti Lietuvos valstybinės institucijos, atsakingos už lyčių lygybės politikos įgyvendi

[94] EUR 24905. 2012. *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

[95] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011, p. 48, 64-65.

nimą Lietuvos moksle – tai aukštųjų mokyklų motyvacijos stoka įgyvendinti šią politiką savo veikloje [96]. Detalizuojant, svarbu pažymėti, kad:

- Mokslo ir studijų institucijose bei visoje mokslo bendruomenėje lyčių lygybės politikos įgyvendinimas turi būti suvokiamas kaip organizacinis pokytis, atliekamas siekiant tobulinti organizacijos veiklą ir išvengti neigiamų pasekmių ateityje. Kaip rodo organizacijų teorija, įvedant organizacinį (struktūrinį) pokytį, egzistuoja organizacinis ir individualus pasipriešinimas, kuris turi įvairias priežastis. Taigi viena pagrindinių grėsmių, kylančių siekiant įtvirtinti lyčių lygybės nuostatas – tai socialinio sąmoningumo socialinės lyties ypatumų ir lyčių lygybės atžvilgiu trūkumas tiek Lietuvos mokslo bendruomenėje, tiek ir visoje visuomenėje [97].
- Kaip rodo Vakarų Europos šalių patirtis, lyčių lygybės politikos taikymas mokslo ir studijų institucijose susilaukia neformalaus akademinės bendruomenės pasipriešinimo. Žymia dalimi tai sąlygoja aukštosios mokyklos kaip organizacijos ypatumai [98]: (a) Mokslo sistemos autonomija sąlygoja akademinės bendruomenės nuomonę, kad lyčių lygybės įvedimas yra „primestas" iš šalies, vadovaujantis ne grynai akademinėmis vertybėmis, bet žmogaus teisėmis, efektyviu žmogiškųjų išteklių panaudojimu, ekonomine nauda; (b) Individualistinė karjeros sistema, kurioje nėra aiškių kilimo karjeros laiptais principų, kas daro mokslinę karjerą nenuspėjamą ir nesistemingą; bei (c) Akademinė laisvė yra suvokiama kaip individuali laisvė, o ne institucinė laisvė (ji priklauso nuo subjektyvios tyrėjų valios ir polinkių, o ne nuo institucinės aukštųjų mokyklų politikos).
- Jei bus sukuriamos objektyvių kriterijų, apibrėžtų rodiklių ir jų realizavimui būtinos skaidrios procedūros, leidžiančios panaudoti esamo mokslinio potencialo kompetencijas, iniciatyvumą, kūrybiškumą neatsižvelgiant į asmenų lytį, amžių ir kitus skirtumus (dėl ko subjektyviose sąveikose jie gali būti (yra!) diskriminuojami), tikėtina, bus susiduriama su keleriopo

[96] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011, p. 48.

[97] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011, p. 37.

[98] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011, p. 37.

pobūdžio rizika [99]: (a) Rodiklių nustatymo sunkumai ir pavojus formuoti „pseudorodiklius"; (b) Išliekantis požiūris, jog kriterijai, rodikliai – tik formalumas; (c) Įvedant lyčių lygybės aspektą aukštųjų mokyklų veikloje ir jos vertinime, iškyla rizika susiorientuoti į rodiklį, o kai jis neįmanomas (bent jau iš karto, greitai, be pasiruošimo, materialinio-techninio palaikymo) įgyvendinti iš tikrųjų, tai tenka tik formaliai jo siekti (šiuo metu aiškiai matosi panašios apraiškos tenkinant kitus aukštųjų mokyklų veiklos vertinimo kriterijus).

• Pastaraisiais metais atliktų tyrimų rezultatai [100] rodo, kad mokslinių tyrimų etikos būklė Lietuvos mokslo bendruomenėje nėra pakankamai gera: stokojama šios srities žinių, gana dažni pažeidimai. Kadangi į mokslinių tyrimų etikos klausimų lauką patenka socialinės lyties raiškos moksle problematika [101], esama mokslinių tyrimų etikos būklė kelia riziką dėl visų su lyčių lygybės diegimu moksle kaip socialinėje institucijoje susijusių iniciatyvų sėkmingumui. Taigi lyčių lygybės politikos įgyvendinimo gali laukti panašios problemos, kaip ir akademinės etikos srityje, kuomet įstatymuose ir etikos kodeksuose įtvirtintos akademinės vertybės (principai) priimami tik kaip žodžiai, o realūs organizaciniai procesai nėra keičiami [102].

[99] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011, p. 62, 69-70.

[100] „Mokslinių tyrimų etika Lietuvoje: būklės analizė" (MIP-37/2010, LMT, 2010-2011).

[101] World Commission on the Ethics of Scientific Knowledge and Technology (COMEST) <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/global-environmental-change/comest/>

[102] LYMOS ataskaitos. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas Poveiklės 1.1.2.3.Siūlymų parengimas dėl institucinio vertinimo tobulinimo vyrų ir moterų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų įdiegimo į institucijų vertinimo metodikas.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011, p. 62.

# IV. MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO MOKSLE STRATEGIJA

## 4.1. STRATEGIJOS MISIJA, VIZIJA IR TIKSLAS

***Strategijos misija*** – pateikti esminius strateginius tikslus ir uždavinius bei rekomenduojamus veiksmus, procedūras ir priemones lyčių lygybei įtvirtinti Lietuvos mokslo ir studijų bei Lietuvos mokslo politiką formuojančiose ir įgyvendinančiose institucijose. Strategija, esmingai teigianti lyčių lygybės principo įgyvendinimą moksle, orientuota į žmogaus teisių ir socialinio teisingumo stiprinimą ir yra vienas esminių politinių įrankių siekiant plėtoti sumanią (veiklią, solidarią, besimokančią) visuomenę ir sumanią ekonomiką bei įtvirtinti sumanų valdymą ir tuo būdu užtikrinti sėkmingą šalies konkuravimą EMTE.

***Strategijos vizija*** – tai moterų ir vyrų dalyvavimo bei atstovavimo prasme subalansuota, moterų ir vyrų poreikius atitinkanti aplinka MTEP sistemoje, kurioje kiekviena moteris mokslininkė/tyrėja ir kiekvienas vyras mokslininkas/tyrėjas turi tinkamas ir palankias galimybes plėtoti ir visapusiškai išnaudoti savo mokslinių tyrimų, mokymo(-si) ir mokslo administravimo bei mokslo politikos formavimo talentus ir gebėjimus visuose mokslo institucijų hierarchijų lygmenyse.

Pagrindinis ***Strategijos tikslas*** – įtvirtinti lyčių lygybės principų užtikrinimą visuose Lietuvos mokslo sistemos lygmenyse (instituciniame, organizaciniame ir individualiame) de jure ir de facto.

## 4.2. STRATEGIJOS UŽDAVINIAI

Esamą lyčių lygybę Lietuvos moksle apibūdinantys faktai ir prielaidos suponuoja septynis pagrindinius uždavinius, kurių sprendimas reikštų Strategijos tikslo siekimą:

1) Įtvirtinti lyčių lygybės moksle siekiamybę kaip vieną iš mokslo politikos prioritetų ir tuo būdu sukurti politinio prielankumo kontekstą visoms lyčių lygybės moksle užtikrinimo veiklos ir iniciatyvoms.

2) Tobulinti teisinę lyčių lygybės principų realizavimą moksle apibrėžiančią bazę įdiegiant projekto LYMOS rekomendacijas skirtas identifikuoti ir šalinti prielaidas lyčių nelygybei moksle, kas vestų į juridinį lyčių lygybės moksle įtvirtinimą.

3) Sukurti ir plėtoti mokslo ir studijų institucijų struktūras įdiegiant tikslinius

pokyčius[103], užtikrinančius nuolatinį lyčių lygybės skatinimą, ir tuo būdu sukurti ir moterims, ir vyrams vienodai palankią aplinką (kultūrą) moksle.

4) Mažinti lyčių disbalansą aukščiausiuose mokslo ir administravimo lygmenyse siekiant užtikrinti nuomonių, idėjų ir patirčių įvairovę mokslo sprendimų priėmime ir pozicionuoti abi lytis kaip turinčias lygią galią moksle.

5) Mažinti lyčių disbalansą atskirose mokslo srityse (atkreipiant dėmesį į lyčių disbalansą ir atskirose mokslo kryptyse/šakose) siekiant užtikrinti nuomonių, idėjų ir patirčių įvairovę moksliniuose tyrimuose ir visose kitose MTEP veiklose.

6) Sukurti vieningą socialinės lyties raiškos moksle stebėsenos, vertinimo ir finansavimo sistemą įdiegiant į esamą mokslo stebėsenos sistemą projekto LYMOS eigoje sukurtus rodiklius. Periodiškai sistemą tobulinti, remiantis analize informacijos, skirtos pažinti ir suvokti giluminius esamos situacijos ir susijusių reiškinių ir procesų aspektus, juos sąlygojančias socio-politines/-istorines/-ekonomines/-kultūrines ir kt. jėgas bei jų poveikio pobūdį tuo būdu suformuojant faktais ir empiriniais duomenimis pagrįstą pagrindą politiniams ir instituciniams sprendimams.

7) Pasinaudojant projekto LYMOS eigoje sukurtomis rekomendacijomis, didinti Lietuvos mokslo bendruomenės (taigi ir visos visuomenės) žinojimą ir sąmoningumą socialinės lyties raiškos moksle ypatumų bei lyčių lygybės moksle klausimais siekiant esmingai gerinti moterų ir vyrų padėti tiek moksle, tiek ir visoje visuomenėje vaduojantis iš vyraujančių socialinių stereotipų.

## 4.3. STRATEGIJOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

Pagrindinė priemonė, skirta įtvirtinti lyčių lygybės moksle siekiamybę kaip vieną iš mokslo politikos prioritetų ir tuo būdu sukurti politinio prielankumo kontekstą visoms lyčių lygybės moksle užtikrinimo veiklos ir iniciatyvoms yra siekis inicijuoti kreipimąsi į Lietuvos Respublikos Seimą dėl politinės valios išreiškimo įgyvendinant prioritetinę ES narėms lyčių lygybės moksle politiką ir įpareigoti Lietuvos Respublikos Vyriausybę paruošti jos įgyvendinimo gaires bei skirti tam atitinkamą finansavimą.

Priemonės, skirtos tobulinti teisinę lyčių lygybės principų realizavimą moksle apibrėžiančią bazę identifikuojant ir šalinant prielaidas lyčių nelygybei moksle, kas vestų į juridinį lyčių lygybės moksle įtvirtinimą, yra kelios:

[103] EK leidinyje „Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation“ (2012) siūlomi struktūriniai pokyčiai mokslo institucijose kaip „priemonės nukreiptos į [moterų dalyvavimo moksle] problematiką siekiant sprendimus paversti skaidresniais, iš institucinių praktikų išstumti nesąmoningą šališkumą, modernizuoti žmogiškųjų išteklių vadybą, meistriškumą skatinti palaikant įvairovę ir pagerinti tyrimų bei inovacijų kokybę integruojant lyties perspektyvą“ (p. 7). Šalia to, įvertinus moterų dalyvavimo moksle ypatumus, siūlomi trys esminiai elementai, kurie turėtų būti apsvarstyti kaip būtinosios sąlygos visose organizacijose imantis struktūrinių pokyčių: institucijos pažinimas plėtojant statistinius duomenis ir rodiklius tikslu, kad situacija kiekvienoje institucijoje būtų aiškiai žinoma ir suvokiama; palaikymo aukščiausiame lygmenyje įgijimas iš atsakingas pareigas užimančių asmenų; efektyvių vadybos praktikų generavimas užtikrinant ekspertines žinias ir sąmoningumą socialinės lyties raiškos moksle srityje“ (p. 7).

1. Įdiegti į nacionalinę teisės sistemą LYMOS projekto eigoje identifikuotus rekomenduojamus pakeitimus, skirtus sutvirtinti moterų ir vyrų pozicijų lygiavertiškumą moksle.
2. Užtikrinti periodišką nacionalinė mokslo sistemos tobulinimą, sudarant sąlygas vienodai sėkmingam visų abiejų lyčių atstovių/atstovų talentų panaudojimui moksle.

Priemonės, skirtos plėtoti mokslo ir studijų institucijų struktūras įdiegiant tikslinius pokyčius, užtikrinančius nuolatinį lyčių lygybės palaikymą, ir tuo būdu sukurti ir moterims, ir vyrams vienodai palankią aplinką (kultūrą) moksle taip pat yra kelios:

1. Integruoti atsakomybes (lyčių lygybės principų diegimo mokslo institucijose priežiūrą, konsultavimą ir pan.) už lyčių lygybės principų diegimą ir palaikymą į mokslo politiką įgyvendinančių institucijų (LMT, ŠMM) padalinius ir veiklas.
2. Didinti atsakingumą dėl lyčių lygybės užtikrinimo mokslinius (ir užsakomuosius) tyrimus finansuojančiose institucijose (mezo/organizacijos lygmenyje) ir visuose jų finansuojamuose tyrimuose bei ekspertinėse veiklose įdiegiant tokias priemones:
• Užtikrinti, kad vertinimus teikiančiose ir sprendimus priimančiose eksperčių/ekspertų ir kitose „vartininkų“ grupėse būtų apytiksliai po pusę abiejų lyčių narių pakoreguojant lokalinius teisės aktus;
• Užtikrinti, kad visuose finansuojamuose projektuose, ekspertinėse ir kitose veiklose būtų atsižvelgiama į lyties aspektą ir laikomasi lyčių lygybės principų pakoreguojant skelbiamų konkursų, reikalavimų ir taisyklių aprašus;
• Skelbti informaciją apie iniciatyvas, susijusias su lyčių lygybės užtikrinimu, ir šių iniciatyvų rezultatus visose veiklos ataskaitose.

3. Didinti mokslo institucijų atsakingumą socialinės lyties raiškos moksle klausimais diegiant lyties aspektą į mokslo ir studijų institucijų (mezo/organizaciniame lygmenyje) administracines ir kitas praktikas tokiomis priemonėmis:

• Atnaujinti administracijos darbuotojų pareigybių aprašymus papildant jas lyčių lygybę institucijose užtikrinančiomis funkcijomis ir užduotimis;

• Įdiegti lyčių lygybės audito praktikas ir periodiško pasiekimų lyčių lygybės užtikrinimo srityje ataskaitų teikimo tradiciją;

• Peržiūrėti ir kritiškai įvertinti lyčių lygybės perspektyvoje esamas finansinių ir žmogiškų išteklių paskirstymo organizacijų viduje praktikas ir tradicijas; identifikavus lyčių lygybę pažeidžiančias veiklas jas anuliuoti viešai supažindinant akademinę bendruomenę.

Priemonės, skirtos mažinti lyčių disbalansą aukščiausiuose mokslo ir administravimo lygmenyse siekiant užtikrinti nuomonių, idėjų ir patirčių įvairovę mokslo sprendimų priėmime ir pozicionuoti abi lytis kaip turinčias lygią galią (taigi ir galimybes) moksle yra tokios:

1. Peržiūrėti kritiškai vadovaujantis lyčių lygybės principu mokslo institucijų lokalinius teisės aktus, apibrėžiančius reikalavimus mokslinėms, pedagoginėms

ir administracinėms pareigoms užimti siekiant identifikuoti lyčių disbalansą sukuriančius reikalavimus ir naikinti perteklinius/nepagrįstus reikalavimus.

2. Sukurti institucinio palaikymo ir skatinimo sistemas, orientuotas į mažuma esančios lyties atstovių/atstovų parengimą ir motyvavimą siekti aukščiausių postų ir juos užimti.

3. Stiprinti nulinės tolerancijos diskriminacijai kultūras mokslo institucijose vykdant personalo mokymus, viešinant gerosios ir blogosios patirties atvejus ir komentarus.

Priemonės, skirtos mažinti lyčių disbalansą atskirose mokslo srityse (atkreipiant dėmesį į lyčių disbalansą ir atskirose mokslo kryptyse/šakose) siekiant užtikrinti nuomonių, idėjų ir patirčių įvairovę moksliniuose tyrimuose ir visose kitose MTEP veiklose apima kelis lygmenis:

1. Skirtingų aukštojo mokslo studijų pakopų lygmenyje:
   - Didinti dėstytojų kompetencijas socialinės lyties raiškos moksle srityje;
   - Viešinti sėkmingos mokslinės veiklos atvejus išryškinant esamus/galimus vaidmens modelius (ypač – mažuma esančios lyties atstovių/atstovų);
   - Skatinti dėstytojas/dėstytojus į mokymo(si) medžiagą įtraukti moterų ir vyrų pasiekimus ir patirtis reprezentuojančius pavyzdžius;
   - Diegti ir išbandyti studenčių/studentų mentoriavimo programas tikslingai nukreiptas į mažuma esančios lyties atstovių/atstovų išlaikymą mokslo srityje ir atitinkančias Lietuvos kultūrines realijas.
2. Bendrojo lavinimo mokyklų lygmenyje:
   - Didinti mokyklose dirbančių pedagogių ir pedagogų kompetencijas socialinės lyties raiškos moksle srityje;
   - Skatinti mokytojas ir mokytojus į ugdymo(si) turinį įtraukti moterų ir vyrų pasiekimus ir patirtis reprezentuojančius pavyzdžius;
   - Organizuoti vaidmens modelių ir sėkmės atvejų moksle pristatymus mokyklose besimokančioms mergaitėms ir besimokantiems berniukas siekiant naikinti nuostatą, kad „tikslieji mokslai – berniukams; humanitariniai – mergaitėms“.

Priemonės, skirtos sukurti vieningą socialinės lyties raiškos moksle stebėsenos, vertinimo ir finansavimo sistemą siekiant pažinti ir suvokti giluminius esamos situacijos ir susijusių reiškinių ir procesų aspektus bei juos sąlygojančias socio-politines/-istorines/-ekonomines/-kultūrines ir kt. jėgas bei jų poveikio pobūdį tuo būdu suformuojant faktais ir empiriniais duomenimis pagrįstą pagrindą politiniams ir instituciniams sprendimams yra kelios:

1. Įdiegti į mokslo ir studijų sistemą prižiūrinčių organizacijų vertinimo kriterijų sąrašus LYMOS projekto eigoje nustatytus rodiklius ir kriterijus. Užtikrinti periodišką sukauptos informacijos analizę ir viešinimą mokslo bendruomenėje;
2. Inicijuoti, skatinti ir palaikyti mokslinius socialinės lyties raiškos moksle tyrimus tiek nacionaliniu, tiek ir tarptautiniu mastu.

Galiausiai, priemonės, skirtos didinti Lietuvos mokslo bendruomenės (taigi ir visos visuomenės) sąmoningumą socialinės lyties raiškos moksle ypatumu bei lyčių lygybės moksle srityje siekiant esmingai gerinti moterų ir vyrų padėti tiek moksle, tiek ir visoje visuomenėje vaduojantis iš vyraujančių socialinių stereotipų yra:

1. Integruoti lyčių studijas/atskirus kursus į skirtingų studijų pakopų mokymo programas [104];
2. Parengti ir pravesti atskirus mokymų kursus/seminarus mokslo politiką formuojančių ir įgyvendinančių organizacijų narėms ir nariams, mokslo organizacijų administraciniam personalui, mokslininkėms ir mokslininkams, tyrėjoms ir tyrėjams, aukštųjų ir kitų mokyklų dėstytojoms/mokytojoms ir dėstytojams/mokytojams [105];
3. Periodiškai skelbti tematines publikacijas viešojoje ir specializuotoje (skirtoje mokslo bendruomenei, politikėms ir politikams, pedagogėms ir pedagogams, kt. grupėms) spaudoje;
4. Integruoti socialinės lyties raiškos moksle ir lyčių lygybės moksle tematikas į egzistuojančias programas, renginių ciklus ir pan. (pvz., „Tyrėjų naktis“, seminarai mokytojoms ir mokytojams olimpiadų metu, kt.).

## 4.4. SIEKIAMI REZULTATAI

Tikimasi, jog įgyvendinus MVLGUM Strategijos uždavinius bus pasiekti šie rezultatai:

1. Nacionalinės politikos lygmenyje priimta visuotinė deklaracija, kurios pagrindu lyčių lygybė moksle yra pripažįstama kaip vienas iš politikos prioritetų.
2. Pavyzdiniai patobulinta nacionalinė teisės sistema ir patobulinti mokslo institucijų strateginio planavimo ir kt. dokumentai įtvirtinant juose lyčių lygybę užtikrinančias nuostatas.
3. Socialinės lyties aspektas įdiegtas į visų nacionalinių mokslo institucijų struktūras ir veiklos praktikas.
4. Aukščiausiuose mokslo ir administravimo lygmenys vienos lyties atstovės/atstovai sudaro ne mažiau kaip 30 proc. Taip pat sumažėja stiklo lubų indeksas.
5. Visose mokslo srityse, kryptyse ir šakose vienos lyties atstovės/atstovai sudaro apytiksliai 40 proc. studijuojančių, dirbančių ir vadovaujančių tarpe.
6. Sukurta vieninga socialinės lyties raiškos moksle stebėsenos, vertinimo ir finansavimo sistema, sudaranti galimybes išsamiai ir nuosekliai apibūdinti moterų ir vyrų padėtį Lietuvos moksle, bei pateikianti empirinį pagrindą savalaikiams ir tinkamiems politiniams ir organizaciniams sprendimams srityje.

[104] Tai skaitinama ir ES lygmeniu: „Cooperation with EU Member States - The Helsinki Group on Women in Science“ <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1297&lang=1>.

[105] Pvz., UNESCO „Gender Equality eLearning Programme“ <http://www.unesco.org/new/index.php?id=34592>.

7. Padidėjęs Lietuvos mokslo bendruomenės (taigi ir visos visuomenės) sąmoningumas pasireiškia išaugusiu jautrumu socialinės lyties ypatumams bei sunykusiais socialiniais stereotipais lyties moksle atžvilgiu.

## 4.5. STRATEGIJOS ĮGYVENDINIMAS

Numatoma, jog MVLGUM Strategiją įgyvendina Lietuvos respublikos Švietimo ir mokslo ministerija, mokslo ir studijų institucijos ir organizacijos (agentūros, ekspertinės institucijos, mokslo fondai, sąjungos ir pan.) ir mokslininkus jungiančios organizacijos.

Šios Strategijos įgyvendinimą koordinuoja Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija. Numatomas Strategijos įgyvendinimo laikotarpis 2014 – 2020 metai. Strategijos įgyvendinimo tikslai ir priemonės prireikus gali būti keičiami Strategijos įgyvendinimo eigoje. Strategijai įgyvendinti numatoma naujajame programavimo dokumente 2014-2020 skirti ES ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės numatytas atitinkamų programų įgyvendinimui institucijose lėšas.

# LITERATŪRA


1. *Benchmarking Policy Measures for Gender Equality in Science*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. ISBN 92-79-07619-0 <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/benchmarking-policy-measures_en.pdf>.

2. Cacace, Marina, et al. 2009. *Stocktaking 10 Years of „Women in Science" Policy by the European Commission 1999-2009*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2010. ISBN 978-92-79-13910-9.

3. DSTI. *Lietuvos gyventojų tam tikrų socialinių grupių darbo pajamų apmokestinimo pokyčių 2008 - 2011 metais lyginamasis tyrimas*. 2009. [http://www.socmin.lt/index.php?1606775163].

4. DSTI. Lietuvos valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo sistemų palyginamoji analizė. 2009; *Gyvenimo sąlygos Lietuvoje: ekonominės krizės iššūkiai, analitinė kai kurių tendencijų apžvalga ir politikos pasiūlymai analitinė apžvalga*. 2009. [http://www.socmin.lt/index.php?1606775163].

5. *Frascati vadovas 2002. Mokslinės ir technologinės veiklos matavimas*. Standartinė praktika, siūloma mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros statistiniams tyrimams. Naudojamas vertimas į Lietuvių kalbą (ISBN 978-9955-682-68-4, Vilnius: Eugrimas, 2007) <http://www.mii.lt/files/frascati_maketas_final_su_virseliais.pdf>.

6. *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science* <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/prages-guidelines_en.pdf>.

7. Kaunelienė, V. *Intelektinės nuosavybės teisės mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros srityje*. Baigiamoji ataskaita. KTU-ŠMM, 2008 [http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/IPR_2008_final_SMM.pdf].

8. Lazutka, R. *Mokslininkų socialinės garantijos*. Baigiamoji tyrimo ataskaita, 2008. <http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/Moksliniinku%20socialines%20garantijos.pdf>.

9. Lygių galimybių kontrolierės Ataskaita 2010. <http://lygybe.lt/?pageid=7>.

10. *Mapping the Maze: Getting More Women to the Top in Research*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. ISBN 978-92-79-07618-3 <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf>.

11. MIC. 2012. *Dabartinis lyčių lygybės įgyvendinimo Lietuvoje mechanizmas*. Parengta pagal Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 4 d. Nr. 530 (Žin., 2010, Nr. 56-2757) [http://www.lygus.lt/lyciu-lygybe/instituciniai-mechanizmai/].

12. MIC. *Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009: Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas*. Tyrimo ataskaita, 2009 [http://www.socmin.lt/index.php?1606775163].

13. Novelskaitė, A., Dailidytė, S. Universitetinės žiniasklaidos kaip kultūros industrijų dalies vaidmuo formuojant moters mokslininkės įvaizdį universitete. J. Svičiulienė, sud., *Kultūros industrijos: iššūkiai ir perspektyvos*. Mokslinių straipsnių rinkinys. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008. p. 105-119, ISBN 978-9955-33-372-2.

14. Novelskaitė, A., kt. *Lietuvos mokinės ir studentės tiksliuosiuose moksluose*. Švietimo būklės analizės studijos ataskaita. ŠMM, 2008. <http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/sb/LT_mm_tiksl_moksl.pdf>.

15. Novelskaitė, A., kt. *Lyčių skirtumai švietime: studija apie taikomas priemones ir situaciją Europoje*. EK: EURYDICE, 2010. [http://ec.europa.eu/lietuva/documents/pranesimai_spaudai/07062010_lyciu_skirtumai_svietimo_sistemoje_lt.pdf]

16. Novelskaitė, A., Lipnevič, A., Pučėtaitė, R. Mokslinių tyrimų etika Lietuvoje: būklės analizė. Projekto MIP-37/2010, LMT, 2010-2011 ataskaita.

17. Novelskaitė, A., Purvaneckienė, G., sud. *Moteris fiziniuose ir technologijos moksluose: mokinė, studentė, mokslininkė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2011.

18. Reingardė, J. *Meta analysis of Gender and Science research.* D31 – Country report. Lithuania. [http://www.genderandscience.org/doc/CReport_Lithuania.pdf]

19. *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. ISBN 978-92-79-11388-8 <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf>.

20. Stonkienė, M., Atkočiūnienė, Z.O., Matkevičienė, R. *Autorių teisės mokslo komunikacijoje. Lietuvos mokslininkų kūrinių, publikuojamų valstybės remiamuose moksliniuose žurnaluose, teisinė intelektinės nuosavybės apsauga*. Baigiamoji ataskaita,VU-ŠMM, 2008. p. 173, 174. [http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/MOKSLO_KURINIU_INT_LIETUVOJE_ataskaita.pdf].

*21. Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. ISBN 978-92-79-22394-5 <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf>.

22. Taljūnitė, M., Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., Labanauskas, L. *Tyrėjų mobilumas ir jo socialiniai aspektai*. Tyrimo ataskaita. LSTC-ŠMM, 2009 [http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/Socialiniai%20tyreju%20mobilumo%20aspektai_ataskaita.pdf].

*23. The Gender Challenge in Research Funding. Assessing the European national scenes*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. ISBN 978-92-79-10599-9 <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-challenge-in-research-funding_en.pdf>.

# PROJEKTO LYMOS ATASKAITOS

1. Andriuškevičiūtė, J. (grupės vadovė), Butkevičiūtė, R., Šidlauskienė, V., Juršėnienė, V. (konsultantė), Barauskaitė, D. (redaktorė). *Veiklos veiklos 1.1.2. Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lygybės moksle įgyvendinimą, identifikavimas poveiklės 1.1.2.1. Siūlymų mokslinius tyrimus reglamentuojančiai teisinei bazei tobulinti parengimas* Ataskaita, 2011-07-26.

2. Jurčiukonytė, A. (grupės vadovė), Vasiljevienė, N., Šidlauskienė, V., Tautvaišienė, G. *Veiklos 1.1.2 Teisinių ir administracinių veiksnių, lemiančių lyčių lygybės moksle įgyvendinimą, indentifikavimas* (BASNET Forumas) *Poveiklės 1.1.2.4. Rekomendacijų parengimas mokslo ir studijų institucijoms, apie priemones, taikytinas lyčių balansui užtikrinti moksle ir jo valdyme tarpinė ataskaita*, 2012-06-30.

3. Vasiljevienė, N., Jurčiukonytė, A., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Purvaneckienė, G. *Institucinio vertinimo tobulinimo moterų ir vyrų lygių galimybių įtvirtinimo požiūriu ir jų diegimo į institucijų vertinimo metodika.* Galutinė ekspertų grupės ataskaita, 2011.

4. Leonavičius, V., Tereškinas, A. *Veiklos 1.1.1 Lyčių lygybės moksle stebėsenos rodiklių identifikavimas ir pasirengimas integravimui į bendrą Lietuvos mokslo ir studijų stebėsenos sistemą (LSAS) tarpinė ataskaita*, 2011.

5. Serafinavičiūtė, B. *Veiklos 1.2.1 Finansinės paramos priemonių, skirtų mokslininkams ir kitiems tyrėjams, taikymas (LMT) tarpinė ataskaita*, 2012-06-08.

6. Barnauskaitė, A. *Veikos 1.2.2 Neformaliojo švietimo medžiagos rengimas ir mokymai pagal parengtą medžiagą*, TMD Partners ataskaita.

7. Kuzmickaitė, S. *Veikos 1.2.2 Neformaliojo švietimo medžiagos rengimas ir mokymai pagal parengtą medžiagą* Alpha Projects ataskaita.

8. Novikovas, S. *Veiklos 1.2.3. Lyčių lygybę moksle skatinančių finansinės paramos priemonių bei mokymų poreikio struktūros tyrimai ir rekomendacijos jiems įgyvendinti (Synopticom) „Žinių apie mokslą ir technologijas gilinimas ir sklaida tarp moksleivių ir jaunimo bei lyčių lygybės moksle skatinimas“ tyrimo ataskaita*, 2011-04-18.

9. Spinter tyrimai. *Veiklos 1.3.1 Informavimo kampanijos studijos, skirtos lyčių lygioms galimybėms propaguoti, parengimas* Ataskaita, 2011.

# TEISĖS AKTAI

*1. 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija.* Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. EK, Briuselis, 2010.9.21. KOM(2010) 491 galutinis. SEK(2010) 1079, SEK(2010) 1080 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:LT:PDF>

2. EUR 24905. 2012. *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

*3. Lietuvos pažangos strategijos „Lietuva 2030“* <http://www.lrv.lt/bylos/veikla/2030.pdf>.

4. Lietuvos Respublikos *Mokslo ir studijų Įstatymas* (2009-04-30 Nr. XI-242) <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=424020&p_query=&p_tr2=2>.

5. Lietuvos Respublikos *Moterų ir vyrų lygių galimybių Įstatymas* (1998-12-01 Nr. VIII-947; 2012-03-13 redakcija) <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=420884&p_query=&p_tr2=2>.

6. Lietuvos Respublikos Seimo Nutarimas *Dėl lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos* (1999-05-25 Nr. VIII-1200) <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=221936>.

7. Lietuvos Respublikos Seimo Nutarimas *Dėl Valstybės Ilgalaikės Raidos Strategijos* (2002-11-12 Nr. IX-1187) <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=193888>

8. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas *Dėl personalinės moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos sudėties patvirtinimo* (2007-05-14 Nr. A1-131). <http://www.socmin.lt/index.php?876673372 >.

9. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro įsakymas *Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo moksle strategijos patvirtinimo* (2008-06-02 Nr. ISAK-1600). <http://www.litlex.lt/scripts/sarasas2.dll?Tekstas=1&Id=115125 >.

10. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro Įsakymas Dėl tyrėjų karjeros programos patvirtinimo (2007-12-03 Nr. ISAK-2335). <http://tar.tic.lt/Default.aspx?id=2&item=results&aktoid=8230916B-D08E-4A3F-84F9-D0249B254505>.

11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės Nutarimas *Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos sudarymo ir jos nuostatų patvirtinimo* (2000-03-07 Nr. 266) <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=358700>.

12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės Nutarimas *Dėl nacionalinės darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo ir įgyvendinimo* (2003-09-11 Nr. 1160; LRV 2009-09-16 nutarimo Nr. 1247 redakcija) <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=396083&p_query=Valstybin%EB%20moter%F8%20ir%20vyr%F8%20lygi%F8%20galimybi%F8%20programa&p_tr2=2>.

13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės Nutarimas *Dėl strateginio planavimo metodikos patvirtinimo* (2002-06-06 Nr. 827, nauja nutarimo redakcija (nuo 2010-09-01): Nr. 1220, 2010-08-25, Žin., 2010, Nr. 102-5279 (2010-08-28) <http://www.lrv.lt/bylos/strateginis/n0827.pdf >.

14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės Nutarimas *Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos patvirtinimo* (2010-05-04 Nr. 530) <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=Valstybin%EB%20moter%F8%20ir%20vyr%F8%20lygi%F8%20galimybi%F8%20programa&p_tr2=2>.

# KITI DOKUMENTAI IR INFORMACIJOS ŠALTINIAI

1. BASNET Forumas. Apie. [http://www.basnetforumas.eu/index.php?option=com_content&view=category&id=25&Itemid=53&lang=lt].

2. EK „Cooperation with EU Member States - The Helsinki Group on Women in Science“ [http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1297&lang=1].

3. EK dokumentų ir publikacijų lyčių tematika e-biblioteka [http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1406].

4. European Platform of Women Scientists, [http://epws.org/].

5. Kauno moters užimtumo informacijos centras [http://www.muic.lt/].

6. Kauno technologijos universiteto Akademinės etikos kodeksas (Senato 2012.01.25. nutarimas Nr. V3-S-1) [http://ktu.lt/sites/default/files/bylos/Apie/1_nutarimo_priedas_akademines_etikos_kodeksas.pdf].

7. Klaipėdos universiteto pedagoginių ir mokslo darbuotojų etikos kodeksas (2006.12.15) [www.ku.lt/etika/doc/etikos_kodeksas.doc].

8. KTU Lyčių studijų centras [http://ktu.lt/smf/turinys/lyciu-studiju-centras].

9. Lietuvos energetikos instituto Etikos kodeksas (gauta el. paštu).

10. Lietuvos institucijos, įstaigos, organizacijos, dirbančios moterų ir vyrų lygybės klausimais [http://www.socmin.lt/index.php?1625936097].

11. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Kontaktai. [http://www.lygybe.lt/?pageid=11].

12. LMT naujienos. 2012 06 20. *Baigėsi LYMOS stipendijų konkursas po motinystės (tėvystės) atostogų grįžusiems tyrėjams* [http://www.lmt.lt/lt/naujienos/baigesi-lymos-stipendiju-5x62.html?backlink=%252Flt%252Fpaieska%252Fresults%252Fp0.html].

13. LMT. *LYMOS fiksuotų stipendijų 2012 m. konkurso rezultatai* [http://www.lmt.lt/lt/mkf/parama/es-lymos/lymos-rezultatai.html].

*14. Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2008 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2009.

*15. Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010 m.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2011.

16. Moterų centras [http://www.lpsk.lt/?&mID=19].

17. Moterų informacijos centras [www.lygus.lt].

18. Moterų komitetas [http://www.ldf.lt/index.php?cid=188].

19. Moterų profesinė sąjunga [http://www.lps.lt/moteru-profesine-sajunga/].

20. Opent Method of Coordination. [http://ec.europa.eu/invest-in-research/coordination/coordination01_en.htm].

21. SADM ataskaitos [http://www.socmin.lt/index.php?-186545872].

22. Socialinių inovacijų fondas [http://www.lpf.lt/].

23. Studijų kokybės ir vertinimo centras. SKVC taryba ir komisijos. [http://www.skvc.lt/content.asp?id=142].

24. ŠMM AIKOS informacinė sistema [http://www.aikos.smm.lt/aikos/svietimo_ir_mokslo_institucijos.htm].

25. ŠU Lyčių studijų centras [http://www.su.lt/apie-mus].

*26. Švietimas 2008.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2009.

27. *Švietimas 2010.* Vilnius: Lietuvos statistikos dept., 2011.

28. UNESCO „Gender Equality eLearning Programme“ [http://www.unesco.org/new/index.php?id=34592].

29. VU Lyčių studijų centras [http://www.lsc.vu.lt/index.php?id=242].

30. Women and Science. Helsinki Group on Women and Science, [http://cordis.europa.eu/improving/women/helsinki.htm].

31. World Commission on the Ethics of Scientific Knowledge and Technology (COMEST) [http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/global-environmental-change/comest].

# SUMMARY

## STRATEGY OF SECURITY OF WOMEN'S AND MEN'S EQUAL OPPORTUNITIES IN SCIENCE

The chapter is devoted for presentation of the new edition of the Strategy of Security of Women's and Men's Equal Opportunities in Science, which was developed as a sub-activity no. 1.1.2.2 of the national project „Inducement of gender equality in science" (LYMOS) (VP1-3.2-ŠMM-02-V-02-001). The chapter consists of five parts: explanation of general background; clarification of reasons for developing new edition of the strategy; review of existent situation since 2008; presentation of the main strengths and weaknesses as well as mostly believable opportunities and threats for implementation of the Strategy; and the Strategy per se.

From the political angle, the most important part of this chapter is the last part – the Strategy. This part starts with declaration of the Strategy's mission, vision and aim. Further, seven objectives of Strategy are enumerated. Respectively, measures for achievement of the objectives are presented and expected results are forecasted. It is foreseen that Ministry of Education and Science of the Republic of Lithuania will take responsibility of implementation of the Strategy.

Maketavo ir spausdino UAB „Spaudos spektras”
Kalvarijų 125, Vilnius
Telefonas: +370 5 270 0527
info@spaudosspektras.lt
http://www.spaudosspektras.lt

ISBN 978-609-95455-0-9