

LIETUVOS ENERGETIKOS INSTITUTO LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2023-2027 METAMS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

Lietuvos energetikos institutas (toliau – LEI) yra tarptautiniu mastu pripažintas energetikos ir susijusių sričių mokslo, inovacijų ir technologijų kompetencijos centras, kurio **tikslas** – tenkinti viešuosius interesus vykdant valstybei, visuomenei, tarptautiniam bendradarbiavimui ir ūkio subjektams svarbius ilgalaikius mokslinius tyrimus ir eksperimentinę plėtrą.

LEI Misija – vykdyti energetikos, termoinžinerijos, matavimo inžinerijos, medžiagotyros ir ekonomikos sričių tyrimus ir kurti inovacines technologijas, vykdyti mokslinius ir taikomuosius tyrimus, dalyvauti studijų procesuose, perkelti taikomųjų mokslinių tyrimų rezultatus ir atradimus į pramonę ir verslą, konsultuoti valstybės, valdžios, viešąsias, privačias institucijas ir įmones klausimais, susijusias su Lietuvos darnios energetikos plėtra, aktyviai bendradarbiauti su aukštosiomis mokyklomis rengiant specialistus Lietuvos mokslui ir ūkiui.

Lietuvos energetikos institutas užtikrina saugią, sveiką aplinką ir siekia toliau kurti pagarbą, dėmesiu ir tolerancija grįstą bendruomenę. LEI skatina lygybę ir įvairovę netoleruodami diskriminacijos visose savo veiklose. LEI Lyčių lygybės planas 2022-2027 metams sukurtas siekiant atkreipti visos LEI bendruomenės dėmesį į lyčių lygybės svarbą ir skatinti pokyčius šioje srityje.

Lygybės planas – tai LEI veiksmų planas, kuriuo iškeliami tikslai ir prioritetai lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties srityje, numatomos konkrečios priemonės bei siekiami rezultatai.

Pagrindinis LEI **Lyčių lygybės plano tikslas** – padėti užtikrinti lygias galimybes visiems LEI bendruomenės nariams nepaisant jų lyties bei sistemingai spręsti lyčių problemas. Šiuo planu siekiama sukurti struktūrinius, sisteminius ir kultūrinius pokyčius LEI lygių galimybių srityje. Tikimasi, jog planas palengvins saugaus ir lygiateisio klimato institute kūrimą, užtikrins lygias galimybes visiems darbuotojams, diskriminacijos prevenciją.

Tarptautiniu aspektu lyčių lygybės skatinimas mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje yra vienas iš svarbiausių Europos Komisijos įsipareigojimų, numatytas 2020–2025 m. lyčių lygybės strategijoje.¹ Pažymėtina, kad Europos Sąjunga turi nusistovėjusią lyčių lygybės reguliavimo sistemą, tačiau mokslinių tyrimų ir inovacijų sritis vis dar susiduria su struktūrinėmis lyčių lygybės kliūtimis. Atsižvelgdama į tai, Europos Komisija pastaruosius iššūkius siekia spręsti naudodama pagrindinius finansavimo instrumentus, 2021–2027 m. mokslinių tyrimų ir inovacijų bendrąją programą „Europos horizontas“ bei stiprindama bendradarbiavimą su šalimis narėmis ir mokslinių tyrimų organizacijomis Europos mokslinių tyrimų erdvėje. Programoje „Europos horizontas“² lyčių lygybė ir jos įtvirtinimas yra svarstomas per šių aspektų sąveiką: **lyčių lygybės planas** (angl. Gender Equality

¹ A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 m. Briuselis, 2020 m. Prieiga per Internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

² Horizon Europe Work Programme 2021-2022. Prieiga per Internetą: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

Plan, GEP), **lyčių lygybės dimensijos integracija į tyrimus ir inovacijas, lyčių pusiausvyros tyrimų komandose skatinimas**. Lyčių lygybės planas tampa esminiu tinkamumo kriterijumi viešosioms įstaigoms, aukštojo mokslo institucijoms ir Europos Sąjungos valstybių narių ir asocijuotųjų šalių mokslinių tyrimų organizacijoms, norinčioms dalyvauti programoje „Europos horizontas“. Siekdamas atitikti šį tinkamumo kriterijų ir prisidėti prie lyčių lygybės įtvirtinimo mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje, LEI parengė Lyčių lygybės planą, kuris yra LEI integrali lygių galimybių politikos dalis.

Taip pat LEI Lyčių lygybės planas aprėpia **tokias pagrindines sritis**: lyčių balanso siekimas lyderystėje ir sprendimų priėmime, įdarbinimo ir priėmimo į pareigas skaidrumo įgyvendinimas, karjeros ir šeimos derinimo balanso užtikrinimas, organizacinės kultūros keitimas, palankios aplinkos kūrimas ir sąmoningumo ugdymas siekiant lyčių balanso ir lyčių galimybių lyties pagrindu, seksualinio prievartavimo prevencija, lyčių dimensijos moksliniuose tyrimuose ir studijose stiprinimas, kliūčių ir barjerų šalinimas LEI bendruomenės narėms ir nariams siekiant karjeros, lyčių lygybės ir lyčių galimybių lyties pagrindu siekimas, lyčių balanso siekimas skatinant moterų ir vyrų lyderystę sritys, kuriose stebima disproporcija ir t.t. Plane numatytos priemonės padės siekti didesnės lyčių lygybės ir užtikrinti lygias galimybes visiems LEI bendruomenės narėms ir nariams. Į lyčių lygybę nukreipta veikla skatina ne tik struktūrinius, bet ir kultūrinius pokyčius bendruomenėje bei platesniame kontekste – moksliniuose tyrimuose, publikacijose ir visuomenėje apskritai.

LEI Lyčių lygybės planas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos ir tarptautinių institucijų įstatymais, politikos nuostatomis ir programomis.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas³ reglamentuoja nuostatas, įtvirtinančias asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas⁴ numato rengti ir įgyvendinti priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms ir sąlygoms užtikrinti, priimant į darbą ar studijas, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ir suteikiant praktinio darbo patirties (stažuotė, praktika).

Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos (toliau – ŠMSM) rekomendacijos lygioms vyrų ir moterų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti⁵ nurodo nustatyti gaires, skatinančias moterų ir vyrų lygybę, eliminuojančias nelygybės apraiškas mokslo ir studijų srityse. Taip pat ŠMSM rekomendacijos siekia pasiūlyti priemones, skirtas sisteminiam lyties aspekto integravimui į visas institucijų politikos ir veiklos sritis, gerinti lyčių pusiausvyrą skirtingose mokslo srityse ir didinti moterų, užimančių aukščiausias mokslines ir administracines pareigas, skaičių.

Lietuvos universitetų rektorių konferencijos 2020 m. parengtose Seksualinio priekabiavimo prevencijos ir atvejų nagrinėjimo gairėse⁶ seksualinis priekabiavimas apibūdinamas kaip akademinės etikos pažeidimas, pristatomi jo ypatumai, prevencijos priemonės ir pažeidimo nagrinėjimo bei sprendimų priėmimo procedūros bendruomenėje.

LEI Lyčių lygybės planas įgyvendinamas sąveikoje ir siekiant papildomumo su pagrindiniais **LEI dokumentais ir įgyvendinamomis institucinėmis politikomis**, kurios pabrėžia būtinybę

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

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

⁵ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7141ebc0907011e48028e9b85331c55d?jfwid=-vs1qiaa2g>

⁶ SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS IR ATVEJŲ NAGRINĖJIMO GAIRĖS, LURK: https://lurk.lt/wp-content/uploads/2020/07/Seksualinio-priekabiavimo-prevencijos-ir-atvej%C5%B3-nagrin%C4%97jimo-gair%C4%97s-2020m_T.pdf

užtikrinti lygias galimybes visiems bendruomenės narėms ir nariams, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, kultūrinio indentiteto ir socio-ekonominio pagrindo.

LEI Akademinės etikos kodeksas⁷ apima pagrindines LEI bendruomenės narių (mokslo darbuotojų, tyrėjų, administracijos ir kitų darbuotojų tiesiogiai dalyvaujančių mokslo ir studijų veikloje) elgesio normas. Lygiateisiškumo principą išreiškianti norma yra tai, kad visiems akademinės bendruomenės nariams nacionaliniai teisės aktai, instituto patvirtinti dokumentai, akademinės etikos kodeksas galioja vienodai, suteikiamos lygios teisės ir galimybės tiek vyrams, tiek moterims vienodai, nediskriminuojant nei vieno Bendruomenės nario dėl lyties, rasės ar tautybės ir pan.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 26 straipsnis⁸ (toliau – Darbo kodeksas) įpareigoja darbdavius, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.

Taip pat **Darbo kodekso 28 straipsnis** įpareigoja darbdavius imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Šeiminių darbuotojo įsipareigojimų gerbimo principas įgyvendinamas per Darbo kodekso nuostatas, reglamentuojančias teisę į nuotolinį darbą, ne visą darbo laiką, nemokamą laisvą laiką šeimos poreikiams, lankstų ir individualų darbo laiko režimą, darbo sutarčių įvairovę, pirmenybės teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, pamainą, papildomą apsaugą nutraukiant darbo sutartį. Darbo kodeksas išsamiai reglamentuoja atostogas nėščioms moterims, tėvystės atostogas turintiems vaikų iki tam tikro amžiaus ir kitas socialines garantijas asmenims, turintiems šeimos įsipareigojimų. Taip pat Darbo kodeksas darbdaviams numato pareigą įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, t.y. vyrams ir moterims turi taikyti vienodus įdarbinimo atrankos kriterijus ir sąlygas, nustatyti vienodas darbo sąlygas darbuotojams, vienodas galimybes kelti kvalifikaciją ir siekti profesinio tobulėjimo, mokėti vienodą atlyginimą vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą.

LEI Strateginės veiklos plane išdėstytos priemonės lygioms galimybėms ir lyčių lygybei užtikrinti. Strateginio veiklos plano vienas iš punktų numato siekti bendruomenės darnos, branginant bendruomenės įvairovę ir jos narių asmeninę autonomiją. Vienas iš šio tikslo uždavinių yra siekis užtikrinti žmogaus teises, orumą, nediskriminavimą, lygias galimybes ir įvairovę lyčių, amžiaus, rasės, religijos, kalbos, kultūros, negalios ir socio-ekonominiu pagrindais. Strateginiame plane taip pat numatytas LEI bendruomenės narių psichologinės, emocinės ir fizinės sveikatos gerinimas ir stebėseną taip pat numato grįžtamojo ryšio bendruomenei apie stebėsenos rezultatus ir psichologinės gerovės stiprinimo priemones teikimą. Taip pat, pabrėžia siekį užtikrinti teisingą ir lygiavertį atstovavimą Instituto ir struktūrinių padalinių valdymo organuose.

Darbo tvarkos taisyklės, kurios įtvirtina, kad LEI darbuotojai savo pareigas turi atlikti dorai, būti geranoriškais kitų darbuotojų atžvilgiu vykdant LEI misiją: laikytis darbo drausmės, mandagiai ir pagarbiai elgtis su kolegomis; nevykdyti veiklos, kuri savo požiūriu ir esme yra nesuderinama su LEI, kaip mokslo įstaigos, tikslais, taip pat veiklos, kuri diskredituotų LEI; darbo santykiai grindžiami vienu kitiems darbuotojų tolerancija, padorumu ir sąžiningumu.

Žemiau išdėstytos Lyčių lygybės plano priemonės atspindi nacionalinių ir tarptautinių organizacijų pateikiamas lyčių lygybės politikos formavimo gaires ir rekomendacijas, remiasi

⁷ https://www.lei.lt/wp-content/uploads/2021/06/LEI_Akademinės_etikos_komisijos_darbo_reglamentas_atnaujintas-2021.pdf

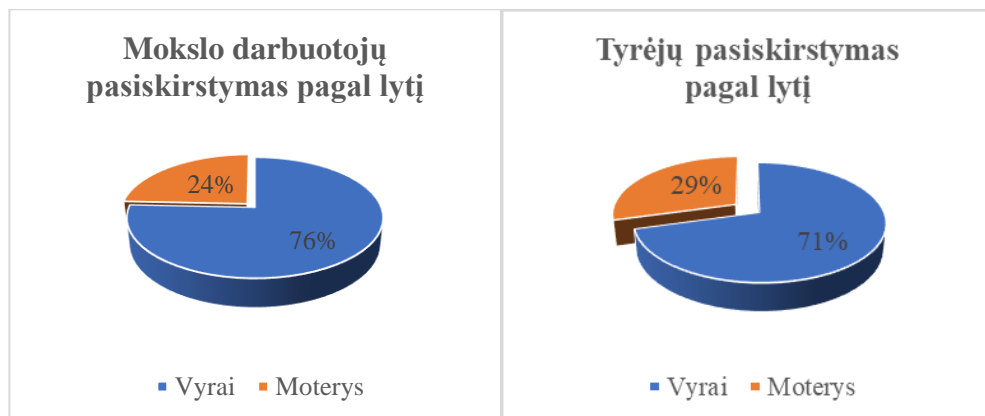
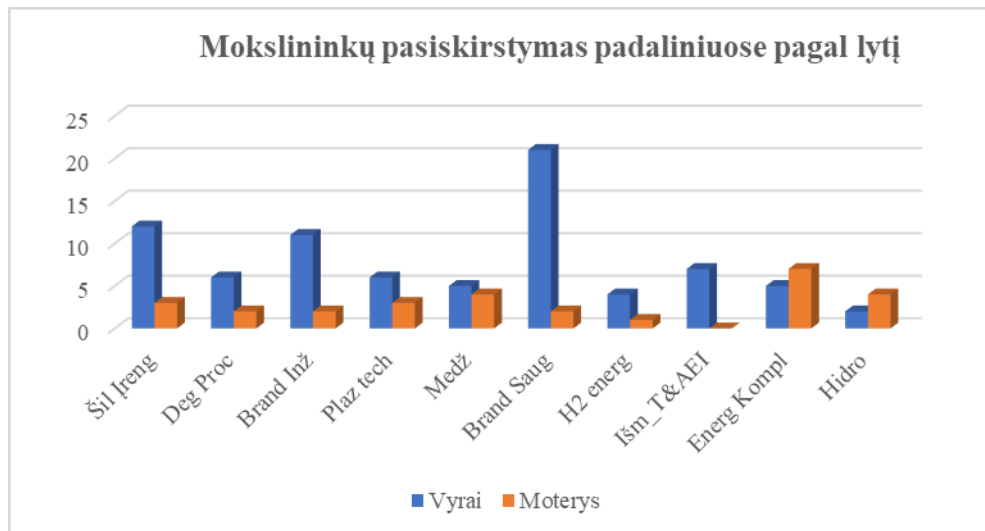
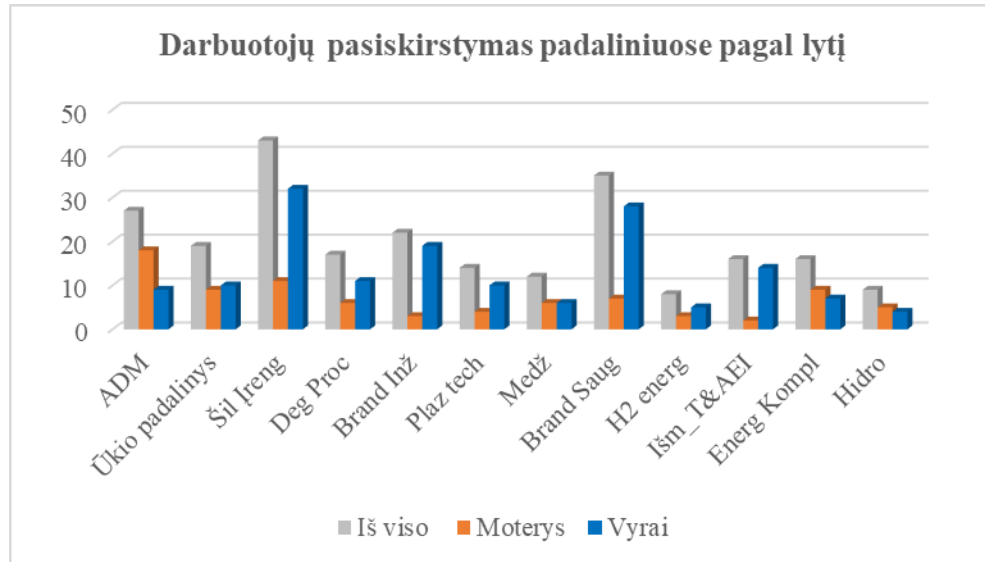
⁸ <https://www.infolex.lt/ta/368200:str26>

valstybės teisiniais reglamentais, atsižvelgia į LEI veiklą reglamentuojančių ir strateginių dokumentų siekius bei įvertina LEI procesų ir situacijos specifiką.

II SKYRIUS SITUACIJOS ANALIZĖ 2022 M.

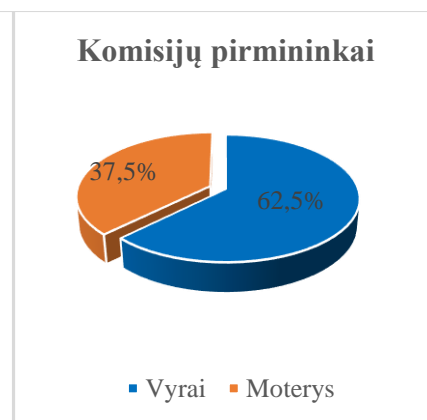
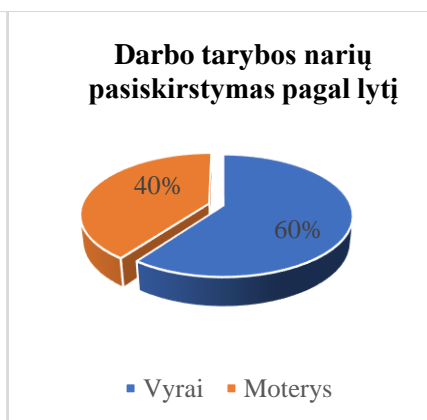
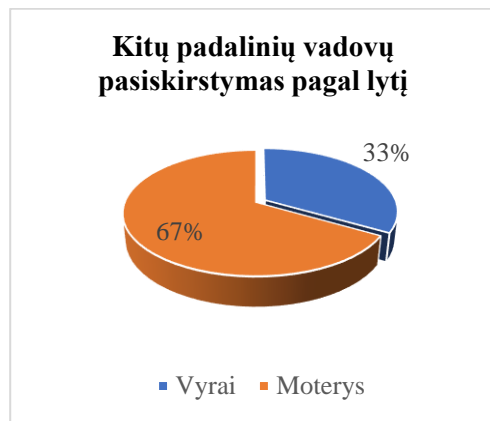
1. Darbuotojų skaičius ir sudėtis

Institute 2022 m. dirbo 238 darbuotojai: 83 moterys ir 155 vyrai.



LEI mokslinės veiklos kryptyse vykdomiems tyrimams atlikti reikalingi technologijų, inžinerijos, matematikos ir gamtos mokslų studijų kryptių specialistai. Apie 70 procentų LEI dirbančių tyrėjų yra įgiję minėtų kryptių specialybes. Kaip rašoma Vyriausybės strateginės analizės centro (STRATA) 2020 m. atliktoje apžvalgoje „Lietuvos studijų būklė“, moterys tris kartus rečiau įstoja į I pakopos gamtos ir gyvybės mokslų, technologijų, inžinerijos, matematikos ir informatikos studijas. Tai viena iš priežasčių, kad didesnė dalis įsidarbinančių LEI tyrėjais ar stojančiųjų į doktorantūrą yra vyrai.

2. Dalyvavimas LEI valdymo procese

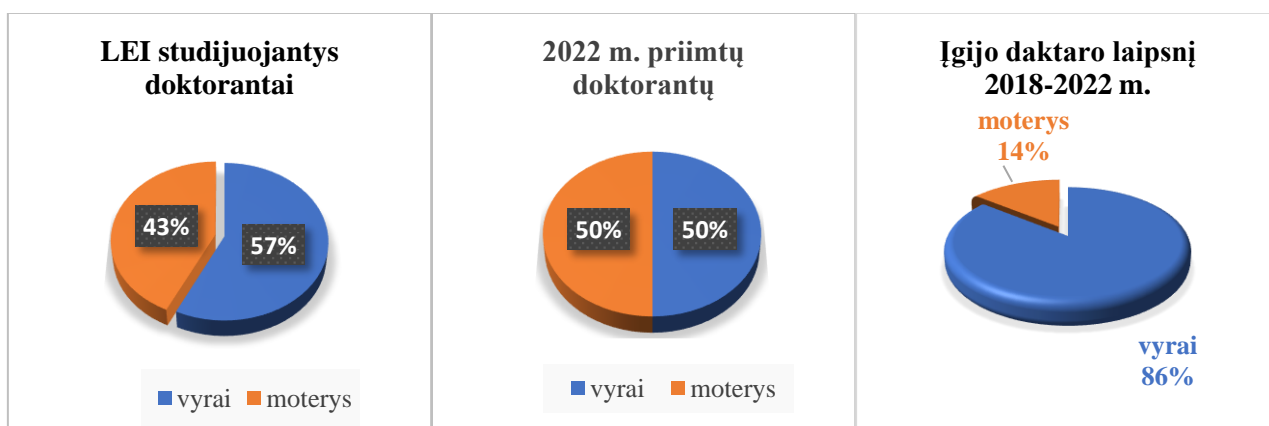
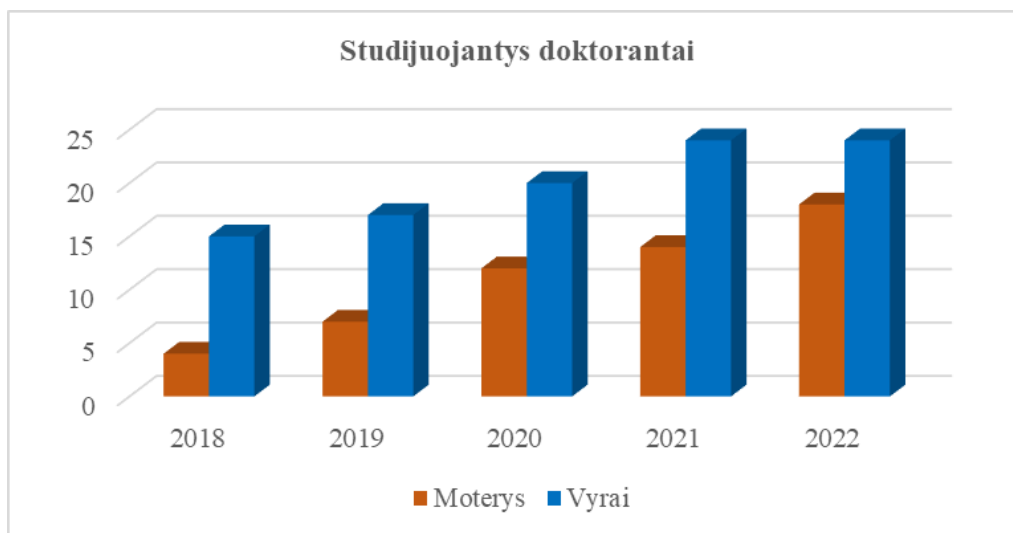


Renkant į Mokslo tarybą, Darbo tarybą vyrams ir moterims yra taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, nes pagal Mokslo tarybos ir Darbo tarybos rinkimų reglamentus kandidatus kelia ir renka instituto darbuotojai.

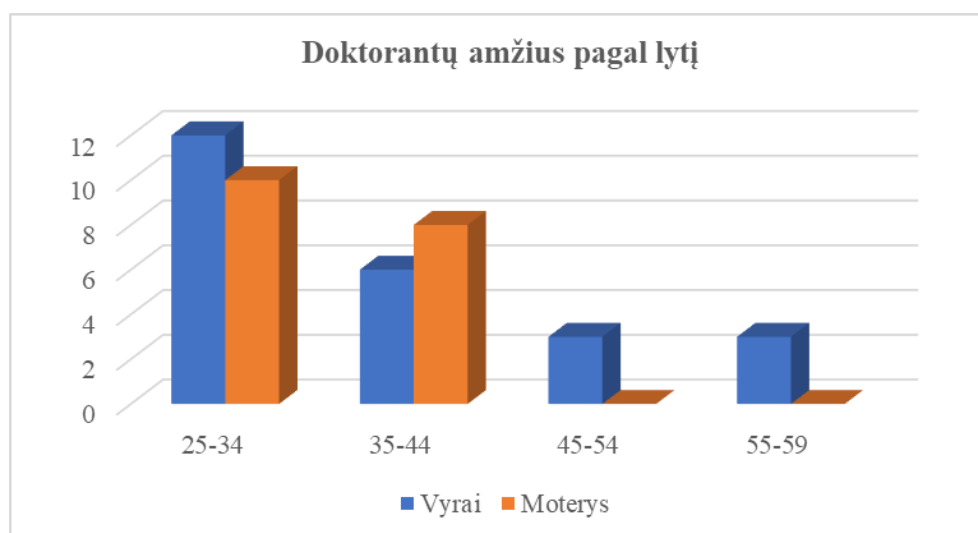
Lyčių lygybė yra ir LEI komisijose ir darbo grupėse. Pavyzdžiui, Akademinės etikos komisiją sudaro 4 moterys ir 1 vyras (komisijai vadovauja moteris), Finansinės veiklos komisiją sudaro 4 moterys ir 3 vyrai (komisijai vadovauja moteris).

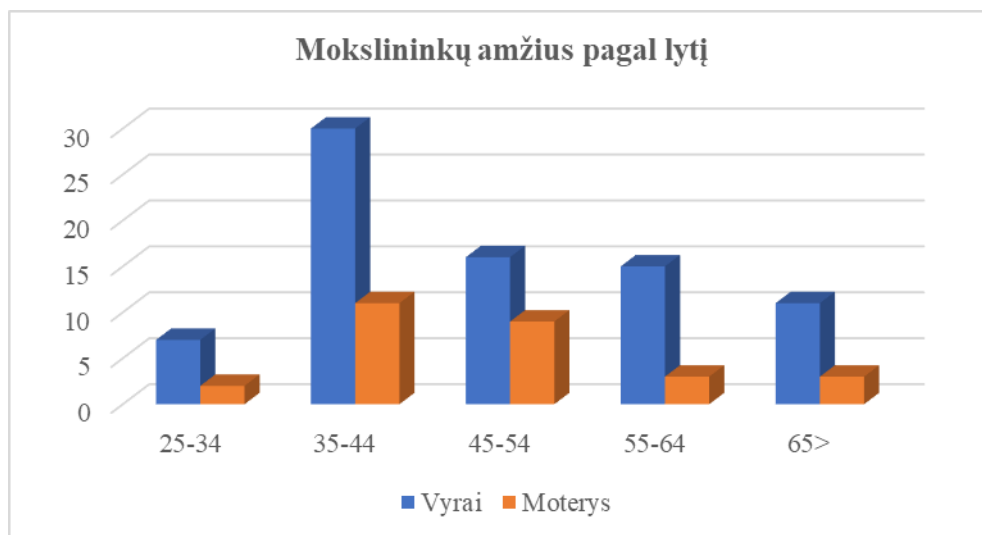
3. Doktorantūros studijų galimybės

Doktorantų skaičiaus dinamika 2018-2022 m.



4. Karjeros galimybės





Priėmimo į pareigas ar doktorantūrą taisyklės sudaro vienodas sąlygas kandidatuoti moterims ir vyrams. Pastaraisiais metais vis daugiau moterų renkasi studijas doktorantūroje, tad moterų įgysiančių daktaro laipsnį 2023-2027 m. potencialas auga. Didelė dalis doktorantų dar studijų metu yra įdarbinami LEI ir apgynę disertacijas tęsia čia mokslininko karjerą. Mokslininkams ir doktorantams atsiveria greitesnės karjeros galimybės, atsižvelgiant į amžių, tačiau turėtų būti atlikta išsamesnė situacijos analizė ir stebėseną.

5. Darbo užmokesčio sistema

Vertinant LEI darbuotojų atlyginimo paskirstymą tarp lyčių, būtina atlikti analizę apie darbuotojų vidutinį darbo užmokestį per metus, kad būtų galima nustatyti ar yra mokamas vienodas darbo užmokestis vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą. Šiuo metu institute nėra atlikta analizė, kaip darbuotojų atlyginimas skiriasi tarp atskirų lyčių skirtingų pareigybių, todėl tikslinga atlikti ir šią analizę.

Planuojama atlikti LEI darbuotojų apklausą, per kurią bus siekiama išsiaiškinti, kaip darbuotojai vertina įvairius instituto veiklos aspektus, turinčius įtakos darbuotojų savijautai darbe ir bendrajai gerovei. Atliekant analizes, apklausas, vertinant rezultatus bus galima siekti lyčių lygybės normų bei vertybių įgyvendinimo ir užtikrinti jų tvarumą ilguoju laikotarpiu. Instituto valdymo struktūroje bus sudaromos palankios profesinio tobulėjimo ir karjeros sąlygos nepaisant lyties šeiminių status ar įsipareigojimų šeimai. Institute bus siekiama, kad lyčių lygybė taptų tvaria ir nuosiaklia institucijos politikos dalimi, o ją užtikrinantys procesai būtų tobulinami nepriklausomai nuo aukščiausių vadovų kadencijos ar kitų sąlygų. Numatoma 2024 m. atlikti visų LEI veiklos sričių analizę bei parengti rodiklių skaitines vertes bei siektinus rezultatus iki 2027 m.

Atsižvelgiant į kintančią situaciją ir priemonių vykdymo rezultatus, planas kartą per metus gali būti koreguojamas. Už plano vykdymą atsakingas direktorius ir jo paskirti asmenys, atsakingi už lyčių lygybės plane numatytų priemonių parengimą, įgyvendinimą bei monitoringą. Atsakingi darbuotojai teikia ataskaitas direktoriui, kuris lyčių lygybės srityje pasiektus rezultatus įtraukia į instituto veiklos vertinimo ataskaitą, pristato bendruomenei, Mokslo tarybai.

**LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS
2023-2027 M.**

Tikslas	Priemonės	Atsakingi padaliniai (asmenys)	Terminas	Siekiai
1. Lyderystė lygių galimybių ir lyčių lygybės srityje, kryptis – siekti lyčių pusiausvyros vadovaujant ir priimant sprendimus				
1.1. Lygių galimybių politika lyčių lygybei	Įtraukti lygybės dimensiją į strateginius dokumentus ir jų įgyvendinimo procesą, vykdant nuolatinį monitoringą	LEI Mokslo taryba, Direktorius, Direktorius pavaduotojai	Nuolat	Atlikti strateginių dokumentų įgyvendinimo stebėseną
	Lygių galimybių infrastruktūros sukūrimas	Direktorius	2023 m.	Įsteigti Lygių galimybių koordinatoriaus pareigybę, darbuotojų, doktorantų lygių galimybių užtikrinimo, seksualinio priekabiavimo prevencijos, antidiskriminacinės politikos įgyvendinimo sritims koordinuoti
	Lyčių dimensijos įtraukimas į LEI veiklos planavimą	Lygių galimybių koordinatorius, direktoriaus pavaduotojas, padalinių vadovai	Kasmet	Lyčių lygybės ir lygių galimybių situacijos stebėseną struktūriniuose padaliniuose
	Lyčių lygybę ir lygias galimybes LEI bendruomenėje skatinanti vidinė ir išorinė komunikacija	Lygių galimybių koordinatorius, direktoriaus pavaduotojas, padalinių vadovai, komunikacijos ir viešųjų ryšių vadybininkas	Nuolat 2023 m. 2024 m.	Žinutės darbuotojams, doktorantams, skirtos informuoti bendruomenę aktualiais lyčių lygybės ir lygių galimybių klausimais Sukurti LEI tinklalapio skiltį, atveriančią prieigą prie aktualios informacijos lyčių lygybės ir lygių galimybių klausimais Seminarai, šviečiamieji renginiai, mokymai LEI padalinių vadovams, darbuotojams, doktorantams lyčių lygybės ir įvairovės temomis

1.2. Lyčių pusiausvyrą lyderystės ir sprendimų priėmimo procese	Siekti lyčių pusiausvyros užimant vadovaujančias pareigas	Direktorius, padalinių vadovai	Nuolat Nuolat	Karjeros pokyčių stebėseną tarp esamų ir naujai priimamų vadovų Mokymai darbuotojams priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto atpažinimo temomis
	Moterų lyderystės ugdymas ir skatinimas dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose	Lygių galimybių koordinatorius, Viešųjų ryšių ir komunikacijos specialistas, Personalo ir teisės skyrius	2024 m. Nuolat 2024 m.	Moterų lyderių sėkmės istorijų sklaida Geresnis moterų lyderių matomumas viešojoje erdvėje Lyderystės kursai moterims, skatinantys imtis iniciatyvų ir aktyviai dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose
2. Įtraukios kultūros kūrimas, kryptis – lyčių aspekto integravimas į mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros veiklą				
2.1. Integruoti lyčių dimensiją į studijas ir mokslinius tyrimus, skatinant lyčių lygybę atliekant tyrimus, gerinti moterų tyrėjų karjeros galimybes	Skatinti lyčių, lyčių socialinio konstravimo ir lyčių įvairovės dimensijų integraciją į tyrimų rezultatų, žinių ir technologijų sklaidą Siekti lyčių balanso įsijungti į mokslo projektus, skelbti aukšto lygio mokslo publikacijas	Vadovybė	2026 m.	Gerinti projektų vadovų (-ių) lyčių balansą
2.2. Kurti organizacinę kultūrą, užtikrinančią bendruomenės narių socialinę, psichologinę gerovę, palankesnes sąlygas gerinti darbą, studijas, šeimą ir užkertančią kelią priekabiavimui bei diskriminacijai	Pagerinti socialinio bei psichologinio ir profesinio konsultavimo paslaugų prieinamumą instituto darbuotojams, doktorantams siekiant sumažinti darbo, studijų ir šeimos pareigų įtampą, karjeros realizavimo iššūkius	Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas, komunikacijos ir viešųjų ryšių vadybininkas, Personalo ir teisės skyrius	Nuolat 2022 m. 2022 m.	Teikti instituto darbuotojams stebėsenos rezultatus ir psichologinės gerovės stiprinimo priemones ir sudaryti tinkamas pagalbos priemones ir įrankius jaunoms (-iems) mokslo darbuotojoms (-ams), doktorantėms (-ams) tęsti mokslinę veiklą, grįžus iš vaiko priežiūros atostogų Parengtas Seksualinio priekabiavimo prevencijos dokumentas Sukurta skundų pateikimo ir svarstymo sistema

			2026 m.	Didesnis mobingo ir priekabiavimo prevencijos, švietimo ir komunikacijos renginių, mokymų skaičius
3. Lanksčios darbo sąlygos, kryptis – stiprinti lygias galimybes profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyroje bei organizacineje kultūroje				
3.1. Skatinti lankstų darbą ir pažangius sprendimus, kad būtų užtikrintas darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumas	Peržiūrėti galimybes padidinti įvairių pozicijų darbo lankstumą	Direktorius, padalinių vadovai, darbuotojai	Vykdomė nuo 2020 m.	Sudaromos objektyvios galimybių lanksčiai derinti tiesioginį ir nuotolinį darbą
	Sklandaus įsiliejimo į darbo, studijų procesą po pertraukos karjere užtikrinimas	Padalinių vadovai, darbuotojai	Nuolat	Sudarytos galimybės darbuotojoms (-ams), doktorantėms (-ams), padarius pertrauką karjere (pvz., vaiko priežiūros atostogos, šeimos nario priežiūra), kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokymuose, stažuotėse
	Skatinti vyrus rinktis vaiko priežiūros atostogas	Padalinių vadovai	Nuolat	Ugdyti palankų bendruomenės požiūrį į vyrų galimybę pasirinkti vaiko priežiūros atostogas
	Neformaliojo vaikų užimtumo ar vaikų priežiūros organizavimas vaikų atostogų metu	Direktoriaus pavaduotojas		Stovyklos darbuotojų vaikams atostogų metu
3.2. Remti vaiko priežiūros atostogų išėjusius arba ilgai nedirbusius darbuotojus		Padalinių vadovai, darbuotojai		Užtikrintas darbuotojų, grįžusių po vaiko priežiūros atostogų, atlyginimo peržiūrėjimas
4. Lygios karjeros galimybės ir darbo užmokesčio galimybės				
4.1. Lygios studentų (-čių) praktikos, doktorantūros studijų galimybės	Vykdamas vidinę ir išorinę komunikaciją	Padalinių vadovai, darbuotojai, Studijų administratorius	Nuolat	Dalyvavimas karjeros dienose, universitetų renginiuose, parodose, konferencijose, skelbimai portaluose ir socialiniuose tinkluose
4.2. Diegti lygių galimybių politiką įtvirtinant lyčių balansu paremtą sprendimų priėmimą ir lyderystę, skatinant karjeros augimą, vykdamas priėmimą į darbą ir studijas	Siekti įtraukti abiejų lyčių atstovus į kandidatų sąrašus vykdamas atrankos, rinkimo į vadovavimo pozicijas, komisijas, tarybas, kt., skiriant apdovanojimus, deleguojant į išorės organizacijas ir pozicijas ir kt.	Visi (-os) darbuotojai (-os) Personalo ir teisės skyrius	2022 m.	Peržiūrėtos ir atnaujintos priėmimo į darbą konkursų, rinkimų ir kitos kandidatų atrankos procedūros
	Didinti sąmoningumą ir stiprinti nuostatas lyties pagrindu			2022 m.

4.3. Vienodas darbo užmokestis	Darbo užmokesčio atotrūkio tarp tas pačias pareigas einančių skirtingų lyčių mokslo darbuotojų mažinimas	Lygių galimybių koordinatorius, Vadovybė	2026 m.	Nėra atlyginimų skirtumų tarp tos pačios kvalifikacijos ir analogišką darbą dirbančių skirtingų lyčių darbuotojų
4.4. Lygios karjeros galimybės	Vienodų profesinio tobulėjimo galimybių (pvz. tarptautinis judėjimas, edukacinių ir profesinių kompetencijų tobulinimas) ir prieinamumo didinimas	Lygių galimybių koordinatorius	2026 m. 2024 m.	Panašus abiejų lyčių atstovų aktyvumas pasinaudojant karjeros galimybėmis Darbuotojų karjeros pokyčių stebėseną
5. Lyčių lygybė mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros veikloje				
5.1. Lygios doktorantūros studijų galimybės	Vienodų galimybių įstoti ir užbaigti doktorantūros studijas	Vadovybė, Studijų administratorius	Kasmet 2026 m.	Doktorantūros studijų nutraukimų motyvų analizė Panašus sėkmingai doktorantūros studijas baigusių vyrų ir moterų procentas
5.2. Lyčių lygybės užtikrinimas mokslinėje-tiriamosioje ir projektinėje veikloje	Lyčių pusiausvyros tarp tyrėjų užtikrinimas	Vadovybė	Nuolat 2023 m. Nuolat	Mokymai mokslininkams apie lyčių pusiausvyrą tyrimuose Lyties atžvilgiu subalansuotos tyrėjų grupės Informacijos apie lygias galimybes projektinėje veikloje sklaida
5.3. Lyčių lygybės nuostatų MTEP veikloje formavimas ir sklaida	Mokslininko karjeros patrauklumo didinimas bei skatinimas rinktis lyčiai neįprastas sritis	Lygių galimybių koordinatorius	Nuolat	Naujienlaiškiai, skirti pakeisti nusistovėjusias stereotipines lyčių ir mokslinių tyrimų sričių asociacijas