

PATVIRTINTA

Valstybinio mokslinių tyrimų instituto
Inovatyvios medicinos centro direktoriaus
2022 m. 09.27 d. Įsakymu Nr. V- 64

Valstybinio mokslinių tyrimų instituto

Inovatyvios medicinos centro

Lyčių lygybės planas 2022 – 2025 m.m.

Valstybinis mokslinių tyrimų institutas Inovatyvios medicinos centras (toliau – IMC) siekia kurti saugią, sveiką, pagarba, dėmesiu ir tolerancija grįstą aplinką. IMC siekiama užtikrinti lygias galimybes visiems (-oms) bendruomenės nariams (-ėms), gerinti ne tik mokslo kokybę, ir rezultatus, bet ir darbo sąlygas.

Lyčių lygybės planas – tai institucinės politikos instrumentas, skirtas paskatinti kultūrinius, sisteminius institucinius ir struktūrinius pokyčius organizacijoje siekiant lyčių balanso. IMC lyčių lygybės planas parengtas sekant Europos lyčių lygybės instituto parengtomis rekomendacijomis Lyčių lygybės planui (toliau – LLP) paruošti. LLP aprėpia tokias pagrindines sritis:

1. Lyčių balanso siekis lyderystėje ir sprendimų priėmime.
2. Įdarbinimo ir priėmimo į studijas (doktorantūrą) skaidrumo įgyvendinimas.
3. Karjeros ir šeimos derinimo balanso užtikrinimas.
4. Organizacinės kultūros keitimas, palankios aplinkos kūrimas siekiant lyčių balanso.
5. Lygių galimybių lyties pagrindu, seksualinio priekabiavimo prevencija.
6. Lyčių dimensijos moksliniuose tyrimuose stiprinimas.
7. Kliūčių ir barjerų šalinimas IMC bendruomenės nariams siekiant karjeros, lyčių lygybės.
8. Lyčių balanso siekimas skatinant moterų ir vyrų lyderystę srityse, kuriose stebima disproporcija.
9. Plane numatytos priemonės padės siekti didesnės lyčių lygybės ir užtikrinti lygias galimybes visiems (-oms) IMC bendruomenės nariams (-ėms). Į lyčių lygybę nukreipta veikla skatina ne tik struktūrinius, bet ir kultūrinius pokyčius.

LLP parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, kuris 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 įstatymas numato rengti ir įgyvendinti priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms užtikrinti bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi. Lietuvos

Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos 2014 m. gruodžio 23 d. įsakymu Nr. V-1265 patvirtintos rekomendacijos lygioms vyrų ir moterų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti nurodo nustatyti gaires, skatinančias moterų ir vyrų lygybę, eliminuojančias nelygybės apraiškas mokslo ir studijų srityse. Taip pat šios 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 Respublikos 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, 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 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.

Visų šių principų įgyvendinimas darbovietėje turi įtakos darbuotojų sprendimams, susijusiems su savęs realizavimu ir karjeros pasirinkimu. Taigi, ypač svarbu, kad IMC būtų lyčiai jautrus, sąmoningas ir aktyviais veiksmais bei konkrečiomis priemonėmis padėtų bendruomenės nariams vykdyti jų šeiminius įsipareigojimus.

Atlikus IMC strateginių dokumentų analizę pastebima, kad lyčių lygybės tikslai nėra tiesiogiai suformuluoti, integruoti į strateginius IMC dokumentus, vykdoma lyčių požiūriu neutrali politika. Dokumentų, susijusių su lyčių lygybės aspekto integravimu į vykdomas veiklas IMC nėra. IMC strateginiame veiklos plane ar siekiamų rodiklių lentelėse duomenys lyčių aspektu neišskirti, nurodomi bendri skaičiai, neišskiriant lyties, IMC bendruomenė suvokiama kaip homogeniška visuma. Lyčių aspektu išskirstyti duomenys nėra renkami ir /arba analizuojami.

Pateikiamas IMC lyčių pasiskirstymas:

1 lentelė

Bendrai darbuotojai		Mokslininkai		Ne mokslininkai		Doktorantai		Doktorantų vadovai	
Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
67%	33%	62%	38%	76%	24%	81%	19%	48%	52%

2 lentelė

Jaunesnieji mokslo darbuotojai		Mokslo darbuotojai		Vyresnieji mokslo darbuotojai		Vyriausieji mokslo darbuotojai	
Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
71%	29%	71%	29%	58%	42%	42%	58%

IMC ryškus lyčių disbalansas – didžiąją dalį sudaro moterys. Doktorantų, jaunesniųjų mokslo darbuotojų ir mokslo darbuotojų didžiąją dalį (virš 70 proc.) sudaro moterys. Tarp vyresniųjų mokslo darbuotojų ir vyriausiųjų mokslo darbuotojų, doktorantų vadovų lyčių pasiskirstymas yra beveik vienodas.

Pastebima tendencija, kad lyčių disproporcija keičiasi aukštesnėse mokslinėse pareigose – vyriausiųjų mokslo darbuotojų didesnę dalį sudaro vyrai (58 proc.).

IMC valdymas:

3 lentelė

Mokslinė techninė taryba		Mokslo taryba		Akademinės etikos komisija	
Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
50%	50%	33%	67%	33%	67%

IMC veikianti mokslinė techninė tarybos sudėtis yra tolygi lyčių lygybės aspektu. Nariai į šią tarybą atrenkami užimamų pareigų pagrindu – ją sudaro visų skyrių vedėjai, mokslinis sekretorius, direktorės pavaduotoja valdymui, direktorės pavaduotoja mokslo reikalams bei direktorė.

Mokslo tarybos 2/3 sudaro vyrai ir 1/3 – moterys. Šios tarybos nariai yra renkami visų IMC mokslo darbuotojų balsavimu.

Akademinės etikos komisija – komisiją sudaro 3 asmenys: 2 vyrai ir 1 moteris.

4 lentelė

Administracija	
Moterys	Vyrai
55%	45%

Administracijos darbuotojus sudaro (gal išvardinam pareigybes?). Pasiskirstymas administracijos darbuotojų pagal lytį yra beveik tolygus.

5 lentelė Vidutinis darbo užmokestis Eur:

Bendrai darbuotojai	Mokslininkai	Ne mokslininkai
---------------------	--------------	-----------------

Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
1326,35	1678,71	1510,07	1862,97	1092,52	1243,16

6 lentelė Užimamo etato dalis:

Bendrai darbuotojai		Mokslininkai		Ne mokslininkai	
Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
0,8	0,82	0,75	0,8	0,87	0,87

Mokslo taryboje ir Akademinės etikos komisijoje didžiąją dalį sudaro vyrai, Administracijoje lyčių balansas išlaikomas.

Vidutinis užimamas etatas visose IMC turimose pareigose tarp lyčių yra beveik vienodas. Apskaičiavus visų IMC pareigybių darbo užmokestį nustatyta, kad vyrų vidutinis darbo užmokestis 26,6 proc. didesnis nei moterų. Akademinių darbuotojų vyrų vidutinis darbo užmokestis 23,4 proc. didesnis už moterų vidutinį darbo užmokestį, o neakademių darbuotojų vyrų vidutinis darbo užmokestis 13,4 proc. didesnis už moterų vidutinį darbo užmokestį.

Lyčių lygybės planas 2021 – 2025 m.m.

1. Personalo sritis

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Rodikliai, fiksavimo datos
1.	Asmens, atsakingo už įvairovės ir lygių galimybių klausimų koordinavimą skyrimas	IMC direktoriaus įsakymas, 2022 m. gruodžio mėn.	IMC neakademinio personalo (žmogiškieji) ištekliai	IMC direktorius	Atsakingo darbuotojo skyrimas kuruoti lygių galimybių ir įvairovės klausimus ir IMC bendruomenės informavimas, 2022 m. gruodžio mėn.
2.	Lyčių lygių galimybių užtikrinimo stebėseną ir rekomendacijos padėčiai gerinti	Esamų IMC vidinę veiklą reglamentuojančių dokumentų peržiūra ir rekomendacijos	IMC neakademinio personalo (žmogiškieji) ištekliai	Asmuo, atsakingas už įvairovės ir lygių galimybių klausimų koordinavimą	Rekomendacijos dokumentų rengėjams, 2023 m. gegužės mėn.

		iki 2023 m. balandžio mėn.			
		Naujai rengiamų IMC vidinę veiklą reglamentuojančių dokumentų peržiūra ir lyčių lygių galimybių užtikrinimo aspekto integravimas, nuolat	IMC neakademinio personalo (žmogiškieji) ištekliai	Asmuo, atsakingas už įvairovės ir lygių galimybių klausimų koordinavimą, naujų dokumentų rengėjai	Lyčių lygių galimybių užtikrinimo nuostatos atspindimo dokumentuose
3.	Informacijos parengimas apie galimybes derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai	Situacijos analizė, parengtas aprašas	IMC neakademinio personalo (žmogiškieji) ištekliai	Asmuo, atsakingas už įvairovės ir lygių galimybių klausimų koordinavimą	Situacijos analizės duomenys, 2023 m. balandžio mėn.

2. Organizacijos valdymo (sprendimų priėmimo lygmuo) sritis

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Rodikliai, fiksavimo datos
1.	Veikiančių IMC komisijų sudėties peržiūra ir lyčių lygių galimybių užtikrinimas	Komisijų sudėties analizė, komisijų sudėties tikslinimas; kas dvejus metus 2022 m. ir 2024 m. iki gruodžio mėn.	IMC neakademinio personalo (žmogiškieji) ištekliai	Direktoriaus pavaduotojas mokslo reikalams, direktoriaus pavaduotojas valdymui	Subalansuota lyčių lygių galimybių užtikrinimo aspektu komisijų sudėtis, atnaujintos komisijos; 2023 01, 2025 01
2.	Naujai steigiamų IMC komisijų sudėties lyčių lygių galimybių užtikrinimas	Komisijos sudėties derinimas ir tvirtinimas, nuolat	IMC neakademinio personalo (žmogiškieji) ištekliai	Direktoriaus pavaduotojas mokslo reikalams, direktoriaus pavaduotojas valdymui	Subalansuota lyčių lygių galimybių užtikrinimo aspektu komisijų sudėtis, patvirtintos komisijos, kasmet 2021 12 - 2025 12

3. Mokslo ir studijų sritys

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Rodikliai, fiksavimo datos
1.	IMC programų grupių steigimas ir mokslinės veiklos skatinimas	Mokslo programų grupių suformavimas ir kasmetinė peržiūra, integruojant lyčių lygių galimybių užtikrinimo aspektą, grupių darbo planų sudarymas, mokslo įsipareigojimų integravimas į mokslininkų darbo krūvį	IMC neakademinio personalo (žmogiškieji) ištekliai	Direktoriaus pavaduotojas mokslo reikalams	Suformuotos mokslo programų grupės, paskirti jų vadovai, sudaryti veiklos planai, mokslo darbų įsipareigojimai integruoti į darbo krūvį, kasmet 2022 06- 2025 06
2.	Lyčių dimensijos kintamojo integravimas į mokslinius tyrimus	2.1. Atlikti vertinimą lyties aspektu	IMC neakademinio personalo (žmogiškieji) ištekliai	Direktoriaus pavaduotojas mokslo reikalams	Atliktas vertinimas ir paviešinti rezultatai
		2.2. Atlikti doktorantūros studijose studijuojančių studentų vertinimą lyties aspektu			

4. Komunikacijos sritis

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Rodikliai, fiksavimo datos
1.	Lyčių lygybės monitoringas IMC: administracinių duomenų analizė ir rezultatų viešinimas	Metinė ataskaita apie lyčių lygybę	IMC neakademinio personalo (žmogiškieji) ištekliai	Asmuo, atsakingas už įvairovės ir lygių galimybių klausimų koordinavimą	Parengta metinė ataskaita 2022 m. gruodžio mėn.
2.	Informuotumo didinimas / mokymai apie lyčių lygybę ir nesąmoningą lyčių šališkumą	Mokymai	IMC neakademinio personalo (žmogiškieji) ištekliai	Asmuo, atsakingas už įvairovės ir lygių galimybių klausimų koordinavimą	Surengti mokymai/ pateikta informacija darbuotojams ir sprendimus priimančioms

	darbuotojams ir sprendimus priimantiems asmenims				asmenims 2023 m. gruodžio mėn.
--	---	--	--	--	-----------------------------------