



LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2023-2028 METAMS

„ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas“, UAB (toliau – ISM arba Universitetas) – modernus verslo Universitetas, pripažintas kaip visuomet esantis vienu žingsniu priekyje. Įgyvendindamas aukštos kokybės studijas ir mokslinius tyrimus, ISM prisideda prie lygybės, ekonominės pažangos bei geresnės visuomenės kūrimo. ISM misija – būti platforma, skirta kokybiškiems studentų, esamų ir būsimų vadovų, verslininkų, ekspertų mokymams, drauge su verslo ir visuomenės partneriais dalytis žiniomis, reikalingoms kritinio mąstymo ugdymui, siekiant mesti iššūkį esamai situacijai, įkvėpti tobulėjimą ir suteikti postūmį tvariems pokyčiams. ISM bendruomenė – studentai, dėstytojai, darbuotojai, absolventai, verslo partneriai – prisideda prie geresnės visuomenės kūrimo, elgiasi pagarbiai, atvirai bei vertina skirtingas nuomones, nes šios suteikia galimybę mokytis, augti ir tobulėti.

ISM remia lyčių lygybę ir įvairovę bei netoleruoja diskriminacijos visose savo vykdomose veiklose. „ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto Lyčių lygybės planas 2023–2028 metams“ (toliau – Lyčių lygybės planas) yra įsipareigojimų ir konkrečių veiksmų rinkinys, kuriuo siekiama atkreipti bendruomenės dėmesį į lyčių lygybės reikšmę bei skatinti lyčių lygybę Universitete vykdant reikiamus institucinius ir kultūrinius pokyčius.

Pagrindinis Lyčių lygybės plano tikslas – padėti užtikrinti lygias galimybes visiems esamiems ir būsimiems ISM bendruomenės nariams nepaisant jų lyties bei sistemingai spręsti lyčių problemas. Šio plano pagalba siekiama sukurti struktūrinius ir kultūrinius pokyčius Universiteto lygių galimybių srityje. Tikimasi, jog planas leis užtikrinti ir toliau palaikyti saugaus ir lygiateisio klimato Universitete kūrimą, leis sumažinti vyraujančius profesijos pasirinkimo stereotipus ir užtikrins diskriminacijos prevenciją.

Lyčių lygybės planas parengtas remiantis aktualiomis Europos Sąjungos direktyvomis bei nuostatomis, Europos Komisijos parengtomis „Europos Horizonto“ [gairėmis](#) dėl lyčių lygybės planų ir rekomendacijomis, Lietuvos Respublikos įstatymais bei kitais teisės aktais.

Lyčių lygybės skatinimas yra prioritetinė mokslinių tyrimų ir inovacijų programos „Europos horizontas“ sritis. Siekdama efektyviai taikyti lyčių lygybės principą, Europos Komisija (EK) programos dalyviams taiko griežtesnius reikalavimus. Nuo 2022 m. būtina dalyvavimo programoje „Europos horizontas“ sąlyga – oficialūs institucijų lyčių lygybės planai (angl. gender equality plans) ir įrodymai, kad jie yra įgyvendinami. Lyčių lygybės planas yra laikomas pareiškėjų tinkamumo kriterijumi ir taikomas visoms Europos Sąjungos valstybių narių bei asocijuotų šalių

viešojo sektoriaus įstaigoms, mokslinius tyrimus vykdančioms ar aukštojo mokslo institucijoms (tarp jų ir privačioms).

Lyčių lygybė yra pamatinė Europos Sąjungos vertybė. Lyčių lygybės užtikrinimas yra itin naudingas ir reikalingas moksliniams tyrimams ir inovacijoms (MTI), nes gerina MTI kokybę ir aktualumą, pritraukia ir leidžia išlaikyti daugiau talentų bei užtikrinti, kad kiekvienas galėtų maksimaliai išnaudoti savo potencialą. Europos Sąjungoje padaryta [akivaizdi pažanga](#) siekiant lyčių lygybės mokslinių tyrimų erdvėje (EMTE), tačiau duomenys rodo, kad dar reikia daug nuveikti. Lyčių lygybės tikslų galima pasiekti tik taikant struktūrinį požiūrį į pokyčius visoje Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemoje, t. y. bendrai įsipareigojant mokslinių tyrimų ir inovacijų organizacijoms, jų finansuotojams, nacionalinėms valdžios institucijoms ir Europos Komisijai.

Lyčių lygybės plano turėjimas kaip vienas iš tinkamumo kriterijų įvedimas remiasi programos "Europos Horizontas" teisiniu pagrindu, kuriame lyčių lygybė nustatyta vienu iš prioritetų. Ši nuostata taip pat tiesiogiai susijusi su [Europos Komisijos Europos lyčių lygybės strategija 2020-2025 m.](#) kurioje paskelbta, kad dalyvaujančioms organizacijoms turi būti taikomas Lyčių lygybės plano reikalavimas. Europos Sąjungos Taryba savo išvadose dėl naujos Europos mokslinių tyrimų erdvės (EMTE) 2020 m. gruodžio mėn. taip pat paragino Komisiją ir valstybes nares dar kartą sutelkti dėmesį į lyčių lygybę, pasitelkiant GEP ir lyčių aspekto integravimą į MTTP.

Svarbiausi Europos Komisijos lyčių lygybės strategijos akcentai:

1. Gyvenimas be smurto ir stereotipų
2. Gerovė lyčių lygybe grindžiamoje ekonomikoje
3. Vadovų lyčių lygybė visose visuomenės gyvenimo srityse
4. Lyčių aspekto integravimas ir tarpsektorinis požiūris ES politikoje
5. Veiksmų siekiant gerinti lyčių lygybę ES finansavimas
6. Lyčių lygybės gerinimas ir moterų įgalinimas visame pasaulyje

Lyčių lygybės svarba atsispindi ir Lietuvos Respublikos įstatimuose.

[Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas](#) yra skirtas užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, sudarytos vienodos galimybės moterims ir vyrams, bei draudžiantis bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties. Šis įstatymas taip pat numato moterų ir vyrų lygybės įgyvendinimo mechanizmą visose srityse.

[Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymo 5 straipsnis](#) taip pat skelbia, kad „Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises“.

Lietuvos universitetų rektorių konferencijos 2020 m. parengtos „Seksualinio priekabiavimo prevencijos ir atvejų nagrinėjimo [gairės](#)“ apibrėžia, jog priekabiavimas yra nepriimtina elgesio forma universitete, toks elgesys žeidžia kito asmens orumą, pažeidžia akademinę laisvę, sukuria nepageidaujamą atmosferą ir trukdo įgyvendinti universiteto misiją. Universitetas yra atsakingas už darbo sąlygų, kurios užkirstų kelią priekabiavimui ir patyčių kultūrai akademinėje bendruomenėje, sukūrimą.

[Darbo kodekso 26 straipsnis](#) numato, kad darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus.

2021–2030 metų [Nacionaliniame pažangos plane](#) vienas iš numatytų strateginių tikslų „2. Didinti gyventojų socialinę gerovę ir įtraukti, stiprinti sveikatą ir gerinti Lietuvos demografinę padėtį.“ Siekiant šio strateginio tikslo įgyvendinimo, numatyta „sukurti tinkamą, skatinančią, palankią šeimai aplinką, kuri leistų tinkamai atlikti šeimos funkcijas ir drauge aktyviau ir sėkmingiau įsitraukti į darbo rinką, stiprinti moterų ir vyrų lygias galimybes...“.

Be to, 2023 m. buvo patvirtintas [Moterų ir vyrų lygių galimybių 2023–2025 metų veiksmų planas](#), skirtas nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai spręsti lyčių lygybės problemas užtikrinant Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatų įgyvendinimą, atsižvelgiant į Europos Sąjungos bei tarptautinius įsipareigojimus lyčių lygybės srityje.

Lyčių lygybės planas taip pat atsižvelgia į vidinius Universiteto dokumentus:

ISM [Lygių galimybių politikoje](#) užtikrinama, kad Universitetas organizuoja darbą taip, kad būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų tikslingai panaudoti savo turimas kompetencijas bei gebėjimus. Visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, yra suteikiamos vienodos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

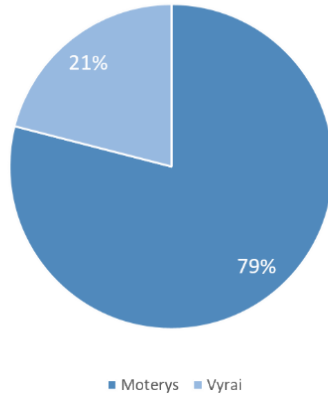
ISM [Statute](#) pabrėžiama, kad universiteto veikla yra grindžiama mokslo ir studijų vienove, akademinė laisve ir autonomija. Taip pat Statute akcentuojama, kad vienas iš svarbiausių universiteto tikslų yra remti ir kiek įmanoma skatinti savo personalą ir suteikti jam galimybes teikti geriausias paslaugas studentams, nepaisant lyties, negalios, tautybės ir kitų asmens tapatybės bruožų.

ISM [strategijoje](#) 2020-2025 m. nurodoma, kad ISM bendruomenės nariai vienas su kitu elgiasi pagarbiai, išlieka atviri bei vertina įvairias nuomones, ypač kaip galimybę mokytis ir augti. Strategijoje pabrėžiama, kad ISM bendruomenė pasisako už lygias galimybes augimui, nepaisant socialinių, demografinių arba ekonominių veiksnių.

ISM [Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos tvarkoje](#) akcentuojama, kad kiekvienas Universiteto akademinės bendruomenės narys privalo gerbti kito nario orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauja tarpusavyje bei savo elgesiu užtikrina darbo aplinką, kurioje nei vienas bendruomenės narys nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių. Visi ISM bendruomenės nariai aktyviai dalyvauja draugiškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo.

ISM darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį

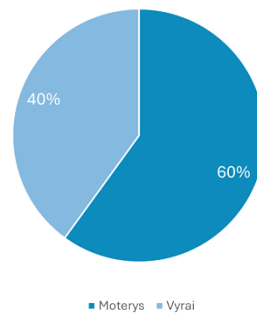
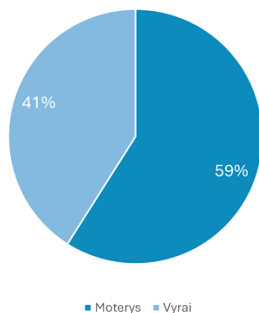
ISM administracijos darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį



1 pav. ISM darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį (2023 m. birželio mėn. duomenys)

Remiantis 2023 m. birželio mėn. duomenimis, 79% ISM administracijos darbuotojų yra moterys ir 21% vyrų (1 pav.). Akademiniam darbuotojų kolektyve pastebimas didesnis lyčių balansas – 59% įsitraukusių ir 55% įsitraukusių bei palaikančių dėstytojų yra moterys (2 ir 4 pav.). Svarbu reguliariai stebėti lyčių lygybės situaciją Universitete bei reikalui esant atlikti gilesnę lyčių lygybės analizę, kuri leistų identifikuoti sritis, kurias reikėtų tobulinti.

Akademinių darbuotojų (įsitraukusių) pasiskirstymas pagal lytį Akademinių darbuotojų (įsitraukusių) pasiskirstymas pagal lytį (FTE)



2 ir 3 pav. ISM akademių darbuotojų (įsitraukusių) pasiskirstymas pagal lytį (2023 m. birželio duomenys)

Akademinių darbuotojų (įsitraukusių ir dalinai) pasiskirstymas pagal lytį Akademinių darbuotojų (įsitraukusių ir dalinai) pasiskirstymas pagal lytį (FTE)



4 ir 5 pav. ISM akademinų darbuotojų (įsitraukusių) pasiskirstymas pagal lytį (2023 m. birželio duomenys)

ISM užtikrinama darbo užmokesčio politika, nepriklausanti nuo lyties ar kitų diskriminuojančių pagrindų. Veikia vidaus tvarkos, reglamentuojančios akademikų, mokslo, administracijos ir kitų darbuotojų darbo apmokėjimą. Pateikti aprašai nustato darbo užmokesčio sandarą, jo nustatymo principus ir mokėjimo tvarką. Juose apibrėžiami atlyginimo koeficientų dydžiai, kuriais privaloma vadovautis skiriant darbo užmokestį.

ISM yra lygias galimybes užtikrinanti darbovietė, kurioje nediskriminuojami darbuotojai dėl jų rasės, religijos, lyties, seksualinės orientacijos ar lyties tapatybės, amžiaus, negalios ar dėl kitų su darbo vykdymu tiesiogiai nesusijusių požymių. ISM skaidriai vykdo naujų darbuotojų atranką, visi kandidatai vertinami pagal vienodus kriterijus. Pareigybių aprašymuose yra nustatyti pareigybei keliami kvalifikaciniai reikalavimai, kuriais vadovaujasi skelbiant ir vykdant naujų darbuotojų atranką.

ISM Lyčių lygybės planas grindžiamas penkiais svarbiausiais sudedamaisiais elementais, paremtais Europos Komisijos [rekomendacijomis](#):

Tikslas	Veiksmai	Pasiekimo rodikliai	Siektina reikšmė	Atsakingi asmenys	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Lyčių lygybės politikos peržiūra	Įtraukti lyčių lygybės nuostatas į strateginius dokumentus. Atnaujinti Etikos kodeksą įtraukiant lyčių lygybės priemones.	ISM strateginiai dokumentai peržiūrėti ir prireikus papildyti lyčių lygybės nuostatomis. Skatinama lyčių lygybės politika.	Lyčių lygybės politika peržiūrėta	Personalo vadovas	X					
					X		X		X	
Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra	Periodiškai organizuoti darbuotojams ir vadovams trumpas sesijas ir pranešimus apie lanksčių darbo formų galimybes bei priminti apie naudas dirbantiems tėvams. Reguliariai stebėti darbuotojų ir dėstytojų darbo krūvį.	Palaikyti pusiausvyrą tarp darbo, studijų ir šeimos. Darbuotojų ir dėstytojų darbo krūvis neviršija 1,5 etato.	Bent viena informacinė sesija organizuojama per semestrą. Darbuotojų pasitenkinimas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu (ne mažiau kaip 4 balai pagal 5 balų Likerto skalę).	Personalo vadovas Personalo vadovas, Mokslo prorektorius	X	X	X	X	X	X
					X		X		X	
Lyčių pusiausvyra vadovujančios	Peržiūrėti kandidatų į vadovaujančias pareigas, sprendimus priimančius	Peržiūrėtų procedūrų, skirtų vadovų atrankai, dalis (proc.).	100 proc. vadovų atrankos	Personalo vadovas	X	X	X			

<p>e pareigose ir sprendimų priėmimo</p>	<p>organus ir pan. atrankos procedūras ir esant poreikiui jas atnaujinti.</p> <p>Skiriant į vadovaujančias pareigas ir sprendimus priimančius organus, atsižvelgti į lyčių pusiausvyrą.</p>	<p>Moterų dalis vadovaujančiose pareigose (proc.).</p>	<p>procedūrų peržiūrėta ir atnaujinta.</p> <p>Kiekviename vadovaujančių pareigų ir sprendimus priimančiame organe išlaikoma 50/50 lyčių pusiausvyrą.</p>	<p>Padalinių vadovai</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Lyčių lygybė įdarbinant ir skatinant karjeros raidą</p>	<p>Pasiekti lyčių pusiausvyrą įdarbinant ir kylant karjeros laiptais.</p> <p>Reikalauti subalansuotos pagal lytį kandidatų imties visoms pareigybėms.</p>	<p>Peržiūrėtos ir prireikus atnaujintos konkursų į pareigas procedūros.</p> <p>Kandidatų imtys subalansuotos pagal lytį (proc.).</p>	<p>Peržiūrėti visi aktualūs žmogiškųjų išteklių politikos dokumentai.</p> <p>100 proc. kandidatų imčių subalansuotos pagal lytį.</p>	<p>Personalo vadovas</p> <p>Personalo vadovas</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>
<p>Lyčių lygybei įsipareigojusi komunikacija</p>	<p>Ugdyti ISM bendruomenę (darbuotojus, akademinį personalą ir studentus) lyčių lygybės klausimais.</p> <p>Užtikrinti, kad interneto svetainėje, rinkodaros medžiagoje ir komunikacijoje būtų vartojama įtrauki kalba ir</p>	<p>Apmokytų darbuotojų ir studentų dalis (proc.).</p> <p>Peržiūrėtos komunikacijos dalis dėl joje vartojamos įtraukios kalbos (proc.)</p>	<p>Bent 80 proc. darbuotojų ir studentų yra baigę lyčių lygybės mokymus.</p> <p>100 proc. išorinės komunikacijos peržiūrėta.</p>	<p>Personalo vadovas</p> <p>Komunikacijos ir rinkodaros vadovai</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>

	rodoma įvairovė. Pristatyti istorijas apie ISM dirbančias moteris - darbuotojas, dėstytojas ir studentes.	Pristatytų istorijų apie moteris dalis (proc.).	50 proc. išskirtinų istorijų yra apie moteris.	Komunikacijos ir rinkodaros vadovai	X	X	X	X	X	X
--	--	---	--	-------------------------------------	---	---	---	---	---	---

Nuorodos į dokumentus

1. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>
2. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/era-progress-report-2018_en
3. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>
4. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalActEditions/TAR.746227138BCB>
5. <https://www.infolex.lt/ta/113292:str5>
6. https://lurk.lt/wp-content/uploads/2020/07/Seksualinio-priekabiavimo-prevencijos-ir-atvej%C5%B3-nagrin%C4%97jimo-gair%C4%97s-2020m-be-nuorod%C5%B3_T.pdf
7. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalActEditions/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>
8. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalActEditions/d492e050f7dd11eaa12ad7c04a383ca0>
9. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f0e6c420a09511ed8df094f359a60216>
10. <https://elearning.ism.lt/pluginfile.php/42236/coursecat/description/Lygiu%20galimybiu%20politika%20ir%20jos%20igyvendinimo%20tvarka.pdf>
11. <https://elearning.ism.lt/pluginfile.php/42236/coursecat/description/2018%2003%2028%20Statutas.pdf>
12. <https://www.ism.lt/v2/wp-content/uploads/2022/07/ISM-Strategy-2020-2025.pdf>
13. <https://elearning.ism.lt/pluginfile.php/42236/coursecat/description/Priekabiavimo%20prevencijos%20tvarka.pdf>