

Baltijos pažangių technologijų instituto
Lyčių lygybės įgyvendinimo planas

Vilnius
2023

Baltijos pažangių technologijų instituto (toliau – BPTI) vertybės:

1. Mokslas

1.1. Mokslinis naujumas.

1.2. Mokslas, kuris kuria vertę.

1.3. Mokslas kaip socialinis reiškiny.

2. Laisvė

2.1. Laisvė veikti su atsakomybe.

2.2. Laisvė turėti nuomonę ir diskutuoti.

3. Demokratija ir žmogaus teisės.

BPTI misija – kuriame vertę teikdami MTTP paslaugas, skirtas globaliam saugumui.

BPTI kryptys:

- Su ES ir NATO sąjungininkais bei strateginiais partneriais integruotos gynybos ir saugumo plėtra;
- Moksliniai tyrimai;
- Mokslo populiarinimas.

BPTI veikla apima:

- pasaulinio lygio mokslo ir tyrimų vystymas ir vykdymas;
- verslininkiškas požiūris į mokslą ir mokslo vystymą;
- verslo ir tyrėjų (mokslininkų) darbas kartu;
- didinti mokslo / mokslininko profesijos patrauklumą;
- Valstybinėms įstaigoms skirtų sprendimų (ir veiklos) tobulinimas pritaikant ir vystant mokslo pasiekimus;

Norint įvykdyti tikslus, BPTI siekia būti atviri savo bendruomenei lyčių, kalbų, tautybių, pilietybių, socialinės padėties, tikėjimo ar pažiūrų, lytinės orientacijos, šeiminės padėties, neįgalumo patirčių atžvilgiu.

Iki šiol daugiausiai prie šių tikslų prisidėjo patogi ir išvystyta BPTI infrastruktūra: BPTI biuro vieta patogi pasiekti visuomeniniu transportu, yra dviračių takai, galimybė įkrauti elektrinius paspirtukus BPTI biure. BPTI biure darbo vieta ir aplinka yra labai palanki darbo ir poilsio suderinimui, dauguma BPTI darbuotojų yra laisvi savarankiškai nusistatyti kada atliks darbus ir darbo vietą (biure arba nuotolinę). BPTI biure yra virtuvėlė atsinešto maisto pasišildymui, laisvalaikio kambarys. Darbuotojai patys (savo iniciatyva) reguliariai organizuojasi grupinius sporto užsiėmimus, pėsčiųjų žygius ir kt. BPTI suteikia sąlygas įmonės sąskaita reguliariai įsigyti/atnaujinti ne tik darbui būtinas, bet ir nebūtinias, bet darbą palengvinančias priemones/įrenginius. Taip pat darbuotojams suteikiama galimybė tobulinti turimas žinias (pvz., pasirenkant tiek nuotolinius, tiek „gyvus“ tobulėjimo kursus ir apmokant juos įmonės sąskaita). Dėka įmonės savarankiško darbo laiko planavimo politikos, darbuotojams sudarytos geros sąlygos vaikų ir/ar pagyvenusių giminaičių priežiūrai.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (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 bei smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką. 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, individualų ar suskaidytos darbo dienos 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 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. Visų šių principų įgyvendinimas darbovietėje turi įtakos darbuotojo sprendimams, susijusiems su savęs realizavimu ir karjeros pasirinkimu. Taigi, ypač svarbu, kad BPTI būtų lyčiai jautrus, sąmoningas ir aktyviais veiksmais bei konkrečiomis priemonėmis padėtų bendruomenės nariams vykdyti jų šeiminius įsipareigojimus.

BPTI vidiniuose dokumentuose siekiamų rodiklių lentelėse duomenys lyčių aspektu neišskirti, nurodomi bendri skaičiai neišskiriant lyties. Prieš pradėdant ruošti ir įgyvendinti BPTI darbuotojų lyčių lygybės planą (toliau – planas), 2022 m. statistika parodė, kad esama BPTI situacija lyčių lygybės pagrindu yra tokia:

Pareigybių grupė	Vyrai	Moterys	Lyčiai neutralūs
Tyrimų asistentai	7	0	0
Mokslo srities darbuotojai	15	0	0
Specialistai	5	3	0
Inžinieriai	5	0	0
Vidurinės grandies vadovai ir vadovai	10	3	0
VISO	42	6	0

Planas – BPTI įsipareigojimas nuosekliai ir sistemingai siekti lygių galimybių įgyvendinimo darbo aplinkoje šiose pagrindinėse srityse:

- Personalo,
- Organizacijos valdymo (sprendimų priėmimo lygmuo),
- Mokslo ir eksperimentinės plėtros,
- Institucinės komunikacijos.

Nepaisant BPTI esančios atvirumo, įvairovės bei diskusijų kultūros, tikimės, kad „Lyčių lygybės įgyvendinimo planas“ leis apsibrėžti lyčių lygybės normas ir vertybes bei užtikrinti jų tvarumą ilguoju laikotarpiu. „Lyčių lygybės įgyvendinimo planu“ bus siekiama nustatyti formalią politiką ir atsakomybės sritis įgyvendinant lyčių lygybės principus BPTI darbuotojų atžvilgiu, pagerinti (ir užtikrinti) lyčių atstovavimo balansą, sudaryti palankias profesinio tobulėjimo ir karjeros sąlygas, nepaisant lyties, šeimyninio statuso ar įsipareigojimų šeimai, bei siekti, kad lyčių lygybė taptų tvaria ir nuoseklia BPTI politikos dalimi, o ją užtikrinantys procesai būtų tobulinami.

BPTI lyčių lygybės įgyvendinimo planas (2023-2025)¹

Personalo sritis	6
Organizacijos valdymo stitis	8
Mokslo ir eksperimentinės plėtros stitis	9
Institucinės komunikacijos stitis	10
Baigiamosios nuostatos	11

¹ Siekti lygių galimybių, o ne tik pasiskirstymo balanso

Personalo sritis

Tikslas – sudaryti sąlygas siekti (sėkmingos) karjeros nepriklausomai nuo lyties

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Rezultatai, fiksavimo datos
1.	Lygių galimybių įgyvendinimo rekomendacijų sukūrimas, įgyvendinimas ir tolerantiško požiūrio lyčių lygybės tema viešinimas	1.1. Parengti BPTI lygių galimybių formavimo rekomendacijas, skirtas BPTI vadovams (ir BPTI projektų vadovams, BPTI verslo vystymo vadovams) 1.2. Šviesti BPTI bendruomenę šia tema	Žmogiškieji	Direktoriaus pavaduotoja/as	1.1. Parengti rekomendacijas, iki einamųjų kalendorinių metų rugsėjo mėn. pirmos darbo dienos 1.2. Šviečiamųjų žinučių lyčių lygybės įgyvendinimo tema skaičius ne mažesnis nei 2 kartus per metus, pradedant nuo 2023 birželio mėn. 1.3. Priminimas apie pasitikėjimo el. pašto kontaktą vidiniame BPTI darbuotojų el. pašte (bpti-darbuotojai@bpti.eu) 1 kartą per metus. Pasitikėjimo el. paštas: etikos.komisija@bpti.eu
2.	Atlyginimų ir priedų/premijų monitoringas	2.1. Veiklos ataskaitoje kasmet pristatyti atlyginimų, priedų ir premijų analizę, siekiant atskleisti pasiekimus lygių galimybių užtikrinimo srityje.	Žmogiškieji	BPTI finansininkė/as	2.1. darbo užmokesčio, priedų ir premijų analizė, per 3 mėn po BPTI finansinių metų pabaigos. 2.2. Parengtos ir pateiktos rekomendacijos Direktoriui, iki einamųjų kalendorinių metų birželio mėn. pirmos darbo dienos

		2.2. Kasmet BPTI Direktoriui pristatyti rekomendacijas, kaip užtikrinti lygias uždarbio galimybes lyčių aspektu (skirstant priedus, priemokas, įtraukiant į komisijas ir komitetus).			
3.	Grįžimo po ilgalaikių (pvz., vaiko priežiūros, akademinų) atostogų formalizavimas	3.1. Paruošti informaciją ir/ar adaptacijos programą, kad būtų lengviau įsilieti atgal į kolektyvą po ilgalaikių atostogų.	Žmogiškieji	Direktoriaus pavaduotoja/as	3.1. Patobulintas įvedimo procesas įtraukiant grįžtančiųjų po ilgalaikių atostogų specifiką, iki einamųjų metų sausio mėn. pirmos darbo dienos 3.2. Paruoštos greitesnės adaptacijos priemonės (karjeros konsultacija ir pan.), iki einamųjų metų sausio mėn. pirmos darbo dienos
4.	Darbo pareigų ir šeimos bei asmeninių pareigų derinimo sąlygų plėtojimas	4.1. Parengti priemones, kurios bus taikomos darbo pareigų ir šeimos reikalavimų derinimui (kada ir kaip suteikiamos laisvos dienos, mamadieniai, tėvadieniai, atostogos, papildomos išmokos ir kt. lengvatos ir kt.). Parengti išėinančiųjų ilgalaikių atostogų informavimo (apie išsaugomą darbo vietą, funkcijas, darbo krūvį,	Žmogiškieji	Direktoriaus pavaduotoja/as	4.1. Parengta atmintinė, kuri turi būti išsiųsta bpti-darbuotojai@bpti.eu el. paštu bei komunikuojama darbuotojams bent 1 kartą per metus, iki einamųjų kalendorinių metų. spalio mėn.

		el. paštą bei galimybę naudotis papildomomis naudomis) procesą bei komunikacinį šabloną;			
5.	Tobulėjimo ir augimo galimybių plėtojimas	5.1. Parengti pasiūlymų sąrašą darbuotojų kvalifikacijos kėlimo galimybėms (tame tarpe ir/ar mokslinės kvalifikacijos kėlimo galimybėms), suderinamoms su šeimos ir kitomis pareigomis (pvz. kursai, nuotolinės stažuotės, seminarai, konferencijos ir pan.)	Žmogiškieji	Grupės vadovas/ė	Ne mažiau nei kartą per metus informuoti darbuotojus apie stažuočių, kursų galimybes, ne vėliau kaip iki einamųjų kalendorinių metų birželio mėn. pirmos dienos

Organizacijos valdymo stitis

Tikslas – siekti balanso atstovavimo struktūrose (60/40 - 40/60 ribose)

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Rezultatai, fiksavimo datos
1.	Integruotas lyčių lygybės aspektas BPTI valdymo tvarkose	Papildyti valdymo struktūrų tvarkas bei principus ir integruoti į jas lyties aspektą	Žmogiškieji	Direktoriaus pavaduotoja/as	Parengtos BPTI valdymo struktūrų rekomendacijos, iki finansinių metų gruodžio mėn. pirmos darbo dienos

2.	Lyčių lygybės aspekto integravimas į BPTI veiklas	Įpareigoti BPTI skaičiuoti ir pateikti ataskaitą įvertinant poveikį lyčių lygybei	Žmogiškieji	Direktoriaus pavaduotoja/as	Ataskaitoje analizuojami rezultatai, atspindintys lyčių lygybę ar skirtumus, iki finansinių metų vasario mėn. pirmos darbo dienos
3.	Lyčių lygybės įgyvendinimo plano kuruojančio atsakingo ar funkcijų paskyrimas	Pavesti šią funkciją Direktorius įsakymu atsakingam darbuotojui/darbuotojams ne vėliau nei nuo 2023 m. gegužės 30 d.	Žmogiškieji, finansiniai	Direktorius	Paskirtas atsakingas darbuotojas, iki 2023 metų gegužės 30 d.

Mokslo ir eksperimentinės plėtros stitis

Tikslas – lyčių lygybės užtikrinimo svarbos suvokimo stiprinimas, lygių galimybių užtikrinimas.

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Rezultatai, fiksavimo datos
1.	Lyčių dimensijos kintamojo integravimas į mokslinius tyrimus	1.1. Atlikti mokslo ir eksperimentinės srities vertinimą lyties aspektu.	Žmogiškieji, finansiniai	Direktoriaus pavaduotoja/as	Iki finansinių metų gruodžio mėn. atliktas vertinimas ir paviešinti rezultatai

Institucinės komunikacijos stitis

Tikslas - stiprinti sąmoningumą, jautrumą lyčių skirtumams.

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Rezultatai, fiksavimo datos
1.	Lyčių lygybės plano komunikacijos veiklų integravimas į bendrą BPTI komunikaciją	Komunikacijoje integruoti lyčių lygybės aspektą	Žmogiškieji	Komunikacijos projektų vadovė/as	Didėjantis komunikacijos žinučių kiekis, integruojant vyrišką ir moterišką lytis, nuolat
2.	Lyties aspekto integravimas į BPTI reklamines kampanijas	2.1. Pakoreguoti rinkodaros priemonių planą, įtraukiant lyties aspektą reklaminėse studijų kampanijose (siekti 60/40 - 40/60 rėžių ribose), 2.2. Siekti komunikacijoje lyčiai neutralios kalbos, paraleliai vartojant įvardžius jis ir ji bei	Žmogiškieji	Komunikacijos projektų vadovė/as	Pakoreguotos rinkodaros priemonių žinutės, pateikta metinė veiklos ataskaita lyties aspektu, iki einamųjų kalendorinių metų kovo mėn. paskutinės darbo dienos

		vartojant dvigubas lyčiai neutralias galūnes (pvz. pozicijų, pareigų pavadinimuose ir pan.).			
3.	Moterų moksle (ir IT) įvaizdžio stiprinimas ir komunikacija	3.1. Planuoti, kad viešinimo priemonėse dalyvaujantys BPTI mokslininkai ir BPTI darbuotojai išlaikytų lyčių balansą 60/40 - 40/60 ribose. 3.2. Viešinti istorijas/interviu apie moterų mokslinę karjerą BPTI, Lietuvoje ir Pasaulyje.	Žmogiškieji	Komunikacijos projektų vadovė/as	Du straipsniai/interviu/žinutės bent trijuose kanaluose, iki kiekvienų einamųjų kalendorinių m. pabaigos

Baigiamosios nuostatos

Planas tvirtinamas direktoriaus įsakymu. Atsižvelgiant į kintančią situaciją bei priemonių vykdymo rezultatus, planas gali būti koreguojamas, pakeitimus tvirtinant direktoriaus įsakymu. Už plano vykdymą atsakingas BPTI direktorius ar jo paskirtas asmuo, atsakingas už lyčių lygybės plane numatytų priemonių parengimą, įgyvendinimą bei monitoringą.