

PATVIRTINTA  
Lietuvos socialinių mokslų  
centro direktoriaus  
2021 m. gruodžio d.  
įsakymu Nr. V-

**LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS  
LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRE ĮGYVENDINIMO PRIEMONIŲ  
PLANAS 2021–2023 M.<sup>1</sup>**

Veikla	Įgyvendinimo periodas/dažnis	Atsakingi asmenys	Rezultatai
<b>I uždavinys. Lyčių aspektas įtraukiamas į visus mokslinių tyrimų ir doktorantūros studijų etapus</b>			
1.1. Mokslinių tyrimų sklaidos (leidinių aprobavimas, recenzavimas, konferencijos ir pan.) organizuojama atsižvelgiant į dalyvių/organizatorių/narių (recenzentų, komisijos, redkolegijos, org. komitetų ir pan.) lyčių balanso principą.	Pagal poreikį	Centro direktoriaus pavaduotojas mokslui, mokslinė sekretorė, Institutų vadovai, Ilgalaikių MTEP programų (uždavinių) vadovai, tyrimų ir doktorantų vadovai, darbuotojai	1.1.1. Moksliniai ir kiti renginiai, leidinių aprobavimas ir kitos sklaidos veiklos organizuojamos, atsižvelgiant į lyčių balanso principą.
1.2. Tyrimų atlikimas atsižvelgiant į lyčių lygybės principą (pvz., pagal tyrimo imtį, grupę, problematiką ir pan.).	Metiniuose veiklos planuose, Ilgalaikėse institucinėse MTEP programose numatytais terminais	Doktorantai, mokslininkai ir kiti tyrėjai, tyrimų vadovai	1.2.1. Atlikti moksliniai tyrimai, kurių turinyje yra tirama ir lyties problematika (smurto artimoje aplinkoje, persekiojimo artimoje aplinkoje, integracijos į darbą ir kt. temose) arba atliekami tyrimai lygybės duomenų srityje.
1.3. Doktorantų ir tyrėjų mokymai apie tyrimų atlikimą įtraukiant lyties aspektą.	Pagal poreikį  Kai bus atviri seminarai šia tema	AMTEK pirmininkas(-ė)  Sociologijos instituto mokslininkai	1.3.1. Apibendrintų „Prašymų įvertinti tyrimų atitiktį etikai“ suvestinė, kurios pagrindu nustatyti trūkumai. 1.3.2. Pravesti mokymai, kaip šalinti šiuos trūkumus (pvz., mokymai tema „Lyties aspekto

<sup>1</sup> Plane esančios priemonės lyties aspektu (lyčių balanso principas) numatytos atsižvelgiant pirmiausia į asmenų kompetencijų, darbo kokybės lygį. Proporcijos nustatomos laikantis, kad vyrų dalis sudarytų ne mažiau 1/3. Terminai nustatyti laikantis protingumo kriterijų.

			integravimas į mokslinius tyrimus“).
<b>II uždavinys. Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra</b>			
2.1. Pagalba po ilgesnės pertraukos grįžusiems darbuotojams.	Pagal poreikį, kuo anksčiau prieš darbuotojui planuojant grįžti į darbą	Lygių galimybių koordinatorius,  direktorius  Profsąjungos pirmininkė, darbo tarybos atstovai  Institūtų vadovai  Skyrių vedėjai	2.1.1. Atlikta po ilgesnės pertraukos norinčio grįžti darbuotojo išitraukimo į darbą pagalbos poreikių analizė.  2.1.2. Galimos pagalbos planas (žingsniai) aptariamai su tiesioginiu vadovu.
<b>III uždavinys. Lyčių pusiausvyra vadovaujant ir priimant sprendimus</b>			
3.1. Užtikrinti lyčių balanso principą įdarbinant ir siekiant karjeros.	Nuolat	Lygių galimybių koordinatorius,  Direktorius, Mokslo taryba, Institūtų vadovai, Personalo vadybininkas	3.1.1. Užtikrinama, kad priėmimo į darbą komisijų, Atestacijos ir konkursų komisijų, Doktorantūros komisijų bei kitų komitetų, komisijų, darbo grupių ir pan. organų skirtų asmenims įdarbinti ar siekti karjeros sudėtis atitiks lyčių balanso principą.
3.2. Karjeros galimybės.	Pagal poreikį bet ne rečiau nei kartą metuose	Centro direktorius, Centro direktoriaus pavaduotojas mokslui, mokslinė sekretorė, Institūtų vadovai	3.2.1. Organizuojami susitikimai su darbuotojais (administracija, mokslininkais ir studentais stažuotojais) dėl jų veiklos perspektyvų (karjeros) Institute/Centre.
3.3. Parengti Centro darbo apmokėjimo nuostatus įtraukiant į svarstymą skirtingus pagal amžių ir lytį darbuotojus, priklausančius įvairiems padaliniams.	2022 m. II ketv.	Centro direktoriaus pavaduotojas, kuriojantis personalo ir Centro veiklos juridinius klausimus; profsąjungos pirmininkė arba darbo tarybos atstovai, Centro direktoriaus pavaduotojas, kuriojantis	3.3.1. Parengti Centro darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatai.

		finansus bei Centro darbuotojų gerovės tobulinimą, Institutų vadovai	
<b>IV uždavinys. Įtrauki, sveika ir saugi, psichikos (emocinei) ir fizinei sveikatai palanki darbo aplinka bei organizacinė kultūra</b>			
4.1. Institutų ir /ar Centro tradicijų puoselėjimas savanoriškumo principu	Pagal poreikį	Centro direktoriaus pavaduotojas, kuruojantis viešuosius ryšius, bendradarbiavimą tarp filialų bei tarptautinį bendradarbiavimą  Institutų vadovai, skyrių vedėjai  Visi darbuotojai	4.1.1. Organizuojami Institutų ir/ar Centro bendruomenės renginiai (pvz., Kalėdų, Užgavėnių ir kt.), į kurių organizavimą ir dalyvavimą įtraukiami visi norintys darbuotojai.
4.2. Lygių galimybių kultūros Centre puoselėjimas ir lygių galimybių pažeidimų netoleravimas	Prieš įdarbinimą ir vėliau atsiradus naujiems reguliavimams  2021 m. IV ketv.  2022 m. IV ketv.  2023 m. IV ketv.	Lygių galimybių koordinatorius  Personalo vadybininkas, administratoriai  Institutų vadovai	4.2.1. Esami ir nauji darbuotojai supažindinti su organizacijos politika lygių galimybių srityje.  4.2.2. Įdiegtas anoniminis kanalas pranešimams apie diskriminacijos, nelygybės ir priekabiavimo atvejus teikti.  4.2.3. Įvertinus pranešimų apie pažeidimus Centre turinį, praveisti mokymus ar kito pobūdžio švietėjišką veiklą, siekiant išvengti tokių situacijų.  4.2.4. Parengta LSMC smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos politika.
<b>V uždavinys. Komunikacija – atgalinis ryšys</b>			
5.1. Darbuotojų švietimas, mokymai lygių galimybių tematika	2022–2023 m.	Lygių galimybių koordinatorius	5.1.1. Pagal poreikį (išaiškinamas atlikus apklausą) surengti seminarus vadovams ir darbuotojams.

5.2. Įvertinti Centro darbuotojų lygių galimybių įgyvendinimą ir jų emocinės sveikatos būklę	2023 m. IV ketv.	Lygių galimybių koordinatorius	5.2.1. Pasitelkus sukurtus instrumentus atlikti Centro darbuotojų apklausą.  5.2.2. Rezultatų pristatymas visiems bei aptarimas su filialų vadovais ir pagal poreikį (Institutuose arba Centre) su darbuotojais.
--	------------------	--------------------------------	--