

Pilietinio atsparumo iniciatyvos (CRI)

Lyčių lygybės planas 2026–2028 m.

Statusas: projektas, skirtas oficialiai patvirtinti ir paskelbti

Patvirtino: Tomas Kazulėnas, direktorius

Įsigaliojimo data: 2026 m. Sausio 1 diena.

Peržiūros periodiškumas: kartą per metus

1. Tikslas ir įsipareigojimas

Pilietinio atsparumo iniciatyva (CRI) įsipareigoja užtikrinti lyčių lygybę, įvairovę ir įtrauktį bei kurti darbo aplinką, kurioje nebūtų diskriminacijos, smurto dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo.

Šis Lyčių lygybės planas taikomas visiems CRI darbuotojams, vadovams ir valdymo organų nariams, taip pat, kai aktualu, konsultantams, praktikantams, savanoriams ir projektų dalyviams. Planas taikomas organizacijos darbo santykiams, vidaus kultūrai, mokslinių tyrimų, švietimo, mokymo ir projektinei veiklai bei bendradarbiavimui su partneriais.

CRI vadovybė atsako už šio plano patvirtinimą, jo įgyvendinimui reikalingų išteklių skyrimą ir kasmetinę pažangos peržiūrą.

2. Planui įgyvendinti skiriami ištekliai

CRI:

- paskirs **lyčių lygybės koordinatorių**, atsakingą už plano įgyvendinimo koordinavimą, stebėseną ir metinių ataskaitų rengimą;
- paskirs už plano įgyvendinimo priežiūrą atsakingą vadovybės atstovą;
- skirs darbuotojų darbo laiko ir finansinių išteklių mokymams, duomenų rinkimui, prieinamumui ir kitoms plano priemonėms įgyvendinti;
- prireikus pasitelks nepriklausomus lyčių lygybės ekspertus;
- į kasmetinę pažangos peržiūrą įtrauks darbuotojus ar jų atstovus.

3. Duomenų rinkimas ir stebėseną

Laikydamosi asmens duomenų apsaugos ir konfidencialumo reikalavimų, CRI rinks ir analizuos nuasmenintus, pagal lytį suskirstytus duomenis apie:

- darbuotojus pagal pareigas, atsakomybės lygį, sutarties rūšį ir darbo organizavimo formą;
- kandidatus, į trumpuosius sąrašus įtrauktus asmenis ir įdarbintus darbuotojus;
- karjeros pažangą, profesinį tobulėjimą ir darbuotojų išlaikymą;
- vadovaujamąsias pareigas ir dalyvavimą sprendimų priėmimo organuose;
- darbo užmokestį ir nustatytus moterų bei vyrų darbo užmokesčio skirtumus;
- dalyvavimą mokymuose ir kitose organizacijos veiklose;
- praktikantus, mokymų dalyvius ir kitus besimokančius asmenis, kai tai aktualu.

Lyčių lygybės koordinatorius pagal nustatytus rodiklius rengs **metinę pažangos ataskaitą**. Rezultatai bus pristatomi CRI vadovybei ir tinkama forma skelbiami viešai, užtikrinant asmens duomenų apsaugą ir konfidencialumą.

4. Mokymai ir informuotumo didinimas

CRI organizuos:

- lyčių lygybės ir nesąmoningų išankstinių nuostatų mokymus visiems darbuotojams;
- privalomus mokymus vadovams, atrankos komisijų nariams ir kitiems sprendimus priimančioms asmenims;
- naujų darbuotojų supažindinimą su lyčių lygybės, pagarbaus elgesio ir pranešimų apie pažeidimus teikimo tvarka;
- periodinius informuotumo didinimo renginius apie įtraukią komunikaciją, diskriminaciją, seksualinę priekabiavimą ir smurtą dėl lyties.

Tikslai:

- 100 proc. vadovų ir darbuotojų atrankos sprendimus priimančių asmenų atitinkamus mokymus baigia per šešis mėnesius nuo paskyrimo;
- visi nauji darbuotojai su pagrindinėmis nuostatomis supažindinami įvadinio proceso metu;
- bent kartą per metus organizuojami visai organizacijai skirti mokymai arba informuotumo didinimo veikla.

5. Prioritetinės sritys, priemonės ir tikslai

5.1. Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei organizacijos kultūra

CRI:

- sudarys sąlygas lanksčiai dirbti ir, kai veiklos pobūdis leidžia, taikys nuotolinio arba mišraus darbo modelį;
- užtikrins, kad naudojimasis vaiko priežiūros, šeimos narių slaugos ar kitomis teisės aktuose numatytomis atostogomis nepakenktų karjeros galimybėms;
- susitikimus ir organizacijos veiklas, kai įmanoma, planuos įprastomis darbo valandomis;
- skatins pagarbią, įtraukią ir lyčių stereotipų nevartojančią komunikaciją;
- reguliariai rinks konfidencialius darbuotojų atsiliepimus apie darbo aplinką.

Tikslai:

- darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros priemonės peržiūrėti kartą per metus;
- bent kartą per metus atlikti konfidencialią darbuotojų apklausą arba konsultaciją;
- parengti konkrečius veiksmus reikšmingoms per peržiūrą nustatytoms problemoms spręsti.

5.2. Lyčių pusiausvyra vadovaujant ir priimant sprendimus

CRI stebės lyčių atstovavimą vadovybėje, valdymo ir patariamuosiuose organuose, atrankos komisijose bei projektų vadovų pozicijose.

Organizacija sieks subalansuoto lyčių atstovavimo, kartu užtikrindama, kad paskyrimai būtų grindžiami kompetencija, patirtimi ir skaidriais atrankos kriterijais.

Tikslai:

- kai tai leidžia tinkamų kandidatų skaičius, siekti, kad vadovavimo ir sprendimų priėmimo organuose nė viena lytis sudarytų ne mažiau kaip 40 proc.;
- siekti subalansuotos atrankos ir vertinimo komisijų sudėties;
- kartą per metus peržiūrėti lyčių atstovavimo duomenis ir, nustačius nuolatinį disbalansą, numatyti korekcines priemones.

5.3. Lyčių lygybė darbuotojų atrankos ir karjeros srityse

CRI:

- taikys skaidrius, kompetencijomis pagrįstus atrankos ir paaugštinimo kriterijus;

- darbo skelbimuose vartos įtraukią ir lyčių požiūriu neutralią kalbą;
- darbo pasiūlymus skelbs kanalais, galinčiais pasiekti įvairias kandidatų grupes;
- stebės lyčių atstovavimą paraiškų, trumpojo sąrašo sudarymo ir įdarbinimo etapuose;
- užtikrins lygias galimybes dalyvauti mokymuose, mentorystės programose, vadovavimo ir profesinio tobulėjimo veiklose;
- netoleruos diskriminacijos dėl lyties, lytinės tapatybės, nėštumo, tėvystės ar motinystės, šeiminių padėties ar priežiūros pareigų.

Tikslai:

- 100 proc. darbo skelbimų patikrinti įtraukios ir lyčių požiūriu neutralios kalbos aspektu;
- visuose oficialiuose atrankos procesuose naudoti iš anksto nustatytus ir struktūruotus vertinimo kriterijus;
- kartą per metus analizuoti atrankos, profesinio tobulėjimo ir karjeros pažangos duomenis;
- ištirti ir pašalinti reikšmingus bei objektyviai nepaaiškinamus lyčių skirtumus.

5.4. Lyties aspekto integravimas į mokslinių tyrimų ir mokymo turinį

Planuodama mokslinių tyrimų, analitinę, švietimo ir mokymo veiklą, CRI įvertins, ar biologinės ir (arba) socialinės lyties bei kitų susijusių tapatybės aspektų įtraukimas yra reikšmingas veiklos:

- tikslams ir dizainui;
- metodologijai;
- duomenų rinkimui ir analizei;
- rezultatų komunikacijai;
- numatomam poveikiui.

Jeigu lyties aspektas konkrečiai veiklai nėra aktualus, tai bus trumpai pagrindžiama, o ne laikoma savaime suprantama.

Tikslai:

- įvertinti lyties aspekto aktualumą visuose naujuose mokslinių tyrimų, analitiniuose ir edukaciniuose projektuose;
- kai moksliskai, teisiškai ir etiškai pagrįsta, rinkti ir analizuoti pagal lytį suskirstytus duomenis;
- viešą edukacinę medžiagą tikrinti dėl įtraukios kalbos ir lyčių stereotipų;
- projektams, kuriems reikalinga išsamesnė lyčių analizė, suteikti metodinę arba ekspertinę pagalbą.

5.5. Smurto dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo prevencija

CRI laikosi visiško nepakantumo smurtui dėl lyties, seksualiniam priekabiavimui, diskriminacijai, patyčioms, persekiojimui ir neigiamam poveikiui dėl pranešimo apie pažeidimą principo.

CRI:

- aiškiai apibrėš nepriimtina elgesį ir taikomus elgesio standartus;
- užtikrins konfidencialius ir prieinamus pranešimų apie galimus pažeidimus kanalus;
- paskirs apmokytus kontaktinius asmenis arba sudarys galimybę kreiptis į išorės specialistus;
- pranešimus nagrinės operatyviai, nešališkai ir konfidencialiai, užtikrindama sąžiningą procedūrą;
- saugos pranešusius asmenis ir tyrimuose dalyvaujančius asmenis nuo keršto ar kito neigiamo poveikio;
- informuos darbuotojus apie prieinamas vidaus ir išorės pagalbos priemones;
- nustačius pažeidimą taikys proporcingas korekcines ar drausmines priemones.

Tikslai:

- bent kartą per metus visiems darbuotojams priminti pranešimų apie pažeidimus teikimo tvarką;
- smurto dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo prevenciją įtraukti į įvadinius ir periodinius mokymus;
- kartą per metus peržiūrėti pranešimų priėmimo ir nagrinėjimo procedūras;

- nuasmeninta forma stebėti pranešimus ir jų nagrinėjimo rezultatus, griežtai saugant susijusių asmenų privatumą.

6. Įgyvendinimas ir atsakomybė

Lyčių lygybės koordinatorius tvarkys plano įgyvendinimo registrą, kuriame bus nurodyta:

- planuojama priemonė;

Sritis	Rodiklis	Tikslas
Ištekliai	Paskirtas lyčių lygybės koordinatorius ir atsakingas vadovybės atstovas	Per vieną mėnesį nuo plano patvirtinimo
Stebėsena	Parengta pradinė pagal lytį suskirstytų duomenų analizė	Per šešis mėnesius
Ataskaitų teikimas	Paskelbta vieša pažangos ataskaita	Kartą per metus
Mokymai	Mokymus baigę vadovai ir atrankos sprendimus priimančios asmenys	100 proc. per šešis mėnesius
Darbuotojų atranka	Dėl įtraukios kalbos patikrinti darbo skelbimai	100 proc.
Sprendimų priėmimas	Lyčių atstovavimas vadovavimo ir sprendimų priėmimo organuose	Siekti bent 40 proc. kiekvienos lyties
Tyrimai ir mokymas	Naujos veiklos, kurių lyties aspektas buvo dokumentuotai įvertintas	100 proc.

Sritis	Rodiklis	Tikslas
Saugi aplinka	Darbuotojams priminti pranešimų apie pažeidimus kanalai	Bent kartą per metus
Organizacijos kultūra	Atlikta konfidenciali darbuotojų apklausa arba konsultacija	Bent kartą per metus

- atsakingas asmuo;
- įgyvendinimo terminas;
- reikalingi ištekliai;
- vertinimo rodikliai ir numatomi rezultatai;
- įgyvendinimo būklė.

CRI vadovybė plano įgyvendinimo pažangą vertins ne rečiau kaip kartą per metus. Darbuotojams bus sudaryta galimybė dalyvauti atliekant peržiūrą. Planas gali būti atnaujinamas atsižvelgiant į stebėsenos rezultatus, darbuotojų atsiliepimus, organizacinius pokyčius ir teisės aktų ar politikos pokyčius.

7. Pradiniai įgyvendinimo rodikliai

8. Patvirtinimas ir paskelbimas

Šis Lyčių lygybės planas įsigalioja, kai jis:

1. oficialiai patvirtinamas ir pasirašomas CRI vadovo arba kito aukščiausio lygmens vadovybės atstovo;
2. paskelbiamas viešai CRI interneto svetainėje;
3. pristatomas visiems organizacijos darbuotojams.

Pilietinio atsparumo iniciatyvos vardu

Vardas, pavardė: Tomas Kazulėnas

Pareigos: Direktorius

Parašas:

Data: 2026/01/01

