

PATVIRTINTA

VšĮ Anykščių rajono savivaldybės ligoninės
2025 m. rugsėjo 4 d. įsakymu Nr. V-

ANYKŠČIŲ LIGONINĖS LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS

IŽANGA

Pagrindinis lyčių lygybės plano tikslas - padėti užtikrinti lygias galimybes visiems esamiems ir būsimiems Anykščių ligoninės darbuotojams ir studentams (atliekantiems praktiką), pacientams ir jų artimiesiems (toliau - bendruomenės nariams), nepaisant jų lyties bei sistemingai spręsti su lyčių skirtumais susijusias problemas. Šio plano pagalba siekiama papildyti Anykščių ligoninės lygių galimybių politikos aprašą ir paskatinti darbo organizavimo ir kultūrinius pokyčius. Tikimasi, jog planas palengvins saugios ir lygiateisės aplinkos kūrimą ir užtikrins diskriminacijos prevenciją.

84 proc. Anykščių ligoninės darbuotojų yra moterys, o 16 proc. – vyrai. Anykščių ligoninėje yra užtikrinta teisinga atlygio sistema, nepriklausanti nuo lyties ar kitų diskriminuojančių pagrindų. Veikia vidaus tvarka, reglamentuojanti gydytojų, slaugos personalo, administracijos darbuotojų bei kito personalo darbo apmokėjimą. Anykščių ligoninė visiems asmenims suteikia vienodas ir sąžiningas įdarbinimo galimybes, kurios nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis numato, kad žmogaus teisių negalima varžyti ar teikti privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Šiai konstitucinei nuostatai įgyvendinti yra priimtas specialusis įstatymas – Lygių galimybių įstatymas, o papildomai moterų ir vyrų lygių teisių apsaugai ir diskriminacijos dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi, draudimui – Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.

Lygių galimybių teisinis reguliavimas neapsiriboja LR Konstitucija ar specialiaisiais įstatymais. Lygių galimybių imperatyvai ir sąlygos atsispindi didelėje dalyje (jei ne visuose) teisės aktu – juos matome ir Darbo kodekse, Sveikatos priežiūros įstaigų įstatyme, Sveikatos sistemos įstatyme.

Tarptautiniu aspektu lyčių lygybės skatinimas mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje yra vienas iš svarbiausių Europos Komisijos įsipareigojimų, kuris numatomas 2020–2025 m. lyčių lygybės strategijoje.¹ Pažymėtina, kad Europos Sąjunga turi nusistovėjusią lyčių lygybės reguliavimo sistemą, tačiau mokslinių tyrimų ir inovacijų sritis vis dar susiduria su struktūrinėmis lyčių lygybės kliūtimis.

Atsižvelgdama į tai, Europos Komisija pastaruosius iššūkius siekia spręsti naudodama pagrindinius finansavimo instrumentus (programas „Horizon 2020“ ir „Horizon Europe“), mokslinių tyrimų ir inovacijų bendrąją programą (2021–2027 m.) bei stiprindama bendradarbiavimą su šalimis narėmis ir mokslinių tyrimų organizacijomis Europos mokslinių tyrimų erdvėje. Finansavimo programoje „Horizon Europe“² lyčių lygybė ir jos įtvirtinimas yra svarstomas per šių aspektų sąveiką: lyčių lygybės planas (angl. *Gender Equality Plan*, GEP), lyčių lygybės dimensijos integracija į tyrimus ir inovacijas, lyčių pusiausvyros tyrimų komandose skatinimas. Lyčių lygybės planas tampa esminiu tinkamumo kriterijumi viešosioms įstaigoms, aukštojo mokslo institucijoms ir Europos Sąjungos valstybių narių ir asocijuotųjų šalių mokslinių tyrimų organizacijoms, norinčioms dalyvauti programoje „Europos horizontas“. Siekdamas atitikti šį tinkamumo kriterijų ir prisidėti prie lyčių lygybės įtvirtinimo mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje, Anykščių ligoninė parengė Lyčių lygybės planą, kuris yra Anykščių ligoninės integrali lygių galimybių politikos dalis.

¹ A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 m. Briuselis, 2020 m. Prieiga per Internetą: [EUR-Lex - 52020DC0152 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

² Horizon Europe Work Programme 2021-2022. Prieiga per Internetą: [wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf \(europa.eu\)](#)

I. SITUACIJOS ANALIZĖ

Lyčių lygybės planas – skirtas paskatinti veiksmus Anykščių ligoninėje siekiant lyčių balanso.

Tikslas – didinti lygybę tarp vyrų ir moterų galimybių, užtikrinant lygias galimybes siekti karjeros, gauti vienodą atlyginimą ir vienodai pasiskirstyti gėrybėmis. Užtikrinti lygiavertį požiūrį į pacientus ir jų artimuosius, nepriklausant nuo jų lyties, rasės ir kt.

Lygybė – kai kiekviena (-as) Anykščių ligoninės bendruomenės narė (-ys) gali naudotis visomis žmogaus teisėmis ir laisvėmis nepaisant jokių skirtumų – lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeimyninės padėties, pagrindu.

Anykščių ligoninės lyčių lygybės planas paruoštas remiantis Lietuvos Respublikos norminiais teisės aktais ir tarptautiniais dokumentais:

Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948).

UNESCO Visuotinė kultūrų įvairovės deklaracija (2001).

Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) rekomendacijos ruošiantiems Lyčių lygybės planą (angl. Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool).

LR Konstitucija, kurios 29 straipsnyje numatyta, jog „žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“, ir 48 straipsnyje teigiama, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, kuriuo siekiama užtikrinti, kad „būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi“. Šio įstatymo 2 straipsnyje apibrėžta, kad „moterų ir vyrų lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas“ (2 str., 2 dalis), o „moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas – diskriminacija dėl lyties. Tai, kad asmuo atmeta moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantį elgesį arba paklūsta jam, negali daryti įtakos su tuo asmeniu susijusiems sprendimams“ (2 str., 3 dalis).

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, kurio paskirtis yra užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos. Šiame įstatyme įtvirtinta nuostata, kad lygios galimybės – tai „tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos

įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos“ (2 str., 4 dalis).

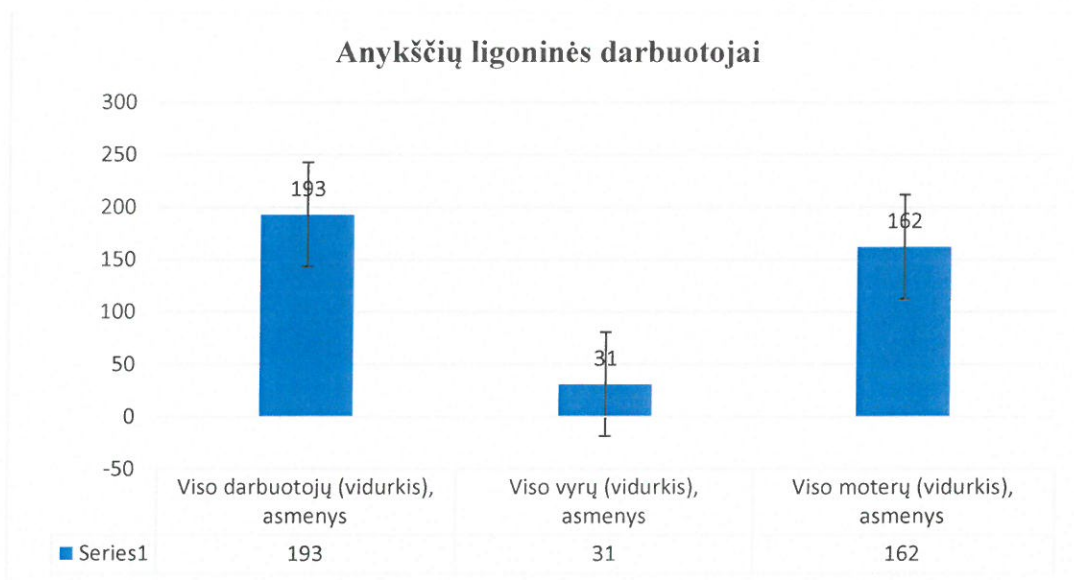
Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuriuo reglamentuojami individualieji darbo santykiai ir kurio 26 straipsniu reglamentuojama darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais. Šio straipsnio 6 dalyje įtvirtinta imperatyvi nuostata darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, „priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės“.

Lietuvos Respublikos nacionalinis pažangos planas. Šiame valstybės strateginio lygmens planavimo dokumente yra nustatyti trys horizontalieji principai: darnus vystymasis, inovatyvumas (kūrybingumas) ir lygios galimybės visiems. Šiais principais siekiama „nuosekliai formuoti visuomenės pažangai svarbias vertybes ir skatinti norimus požiūrio ir elgsenos pokyčius“. Nacionaliniame pažangos plane pabrėžiama, kad „lygių galimybių visiems horizontaliojo principo taikymas užtikrina, kad visiems asmenims, nepaisant jų lyties, tautybės, rasinės ar etninės kilmės, pilietybės, kalbos, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, negalios, sveikatos būklės, socialinės padėties, amžiaus, seksualinės orientacijos ar kitų bruožų, būtų užtikrintos vienodos teisės ir galimybės naudotis paslaugomis, infrastruktūra, transportu ir kitomis priemonėmis, dalyvauti visuomeniniame gyvenime“.

Anykščių ligoninės darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį:

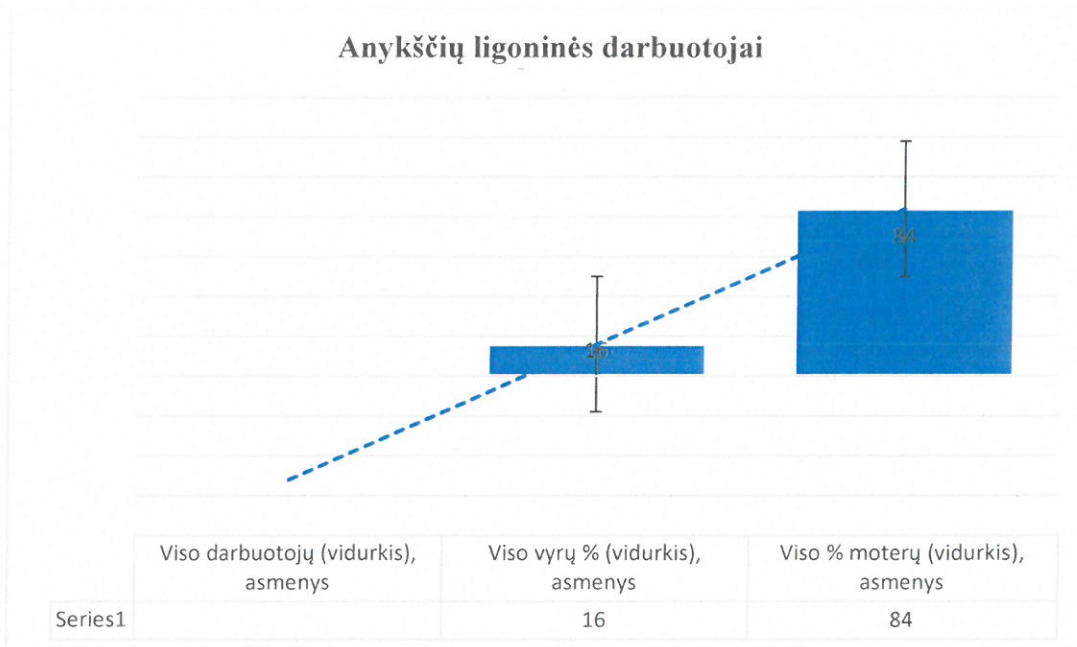
Dirbančio personalo skaičius yra kintamas, todėl pateikiamas vienerių metų vidurkis. Anykščių ligoninėje akivaizdžiai dirba daugiau moterų negu vyrų.

1 schema. Anykščių ligoninės darbuotojų pasiskirstymas pagal lytis, asmenys



Personalo pasiskirstymo disproporcijos rodo žinomą tendenciją, kad slaugytojo profesiją ir darbą renkasi merginos, todėl ir Anykščių ligoninė nėra išimtis.

2 schema. Anykščių ligoninės darbuotojų pasiskirstymas pagal lytis, procentai



Plano tikslai ir uždaviniai

Lyčių lygybės planas (toliau – LLP) apima tokias pagrindines sritis:

- ✓ lyčių balanso siekimą lyderystėje ir sprendimų priėmime;
- ✓ įdarbinimo ir priėmimo į darbą, praktiką skaidrumo įgyvendinimą;
- ✓ karjeros ir šeimos derinimo balanso užtikrinimą;
- ✓ palankios aplinkos kūrimą ir sąmoningumo ugdymą siekiant lyčių balanso;
- ✓ seksualinio priekabiavimo prevenciją;
- ✓ kliūčių ir barjerų šalinimas ligoninės bendruomenės nariams siekiant karjeros;
- ✓ lyčių lygybės ir lygių galimybių lyties pagrindu siekimą;
- ✓ ir kt.

Plane numatytos priemonės padės siekti didesnės lyčių lygybės ir užtikrinti lygias galimybes visiems (-oms) ligoninės bendruomenės nariams (-ėms). Į lyčių lygybę nukreipta veikla skatina ne tik struktūrinius, bet ir kultūrinius pokyčius organizacijoje bei platesniame kontekste.

Planas apima šiuos tikslus:

- Stiprinti karjeros pažangą ir lyderystę.
- Lyčių pusiausvyros siekimą sprendimų priėmimo procesuose.
- Bendruomenės sąmoningumo lyčių lygybės klausimais didinimą.
- Šeimos ir darbo dermės užtikrinimą.
- Lyties aspekto integravimas į komunikaciją ir rinkodarą.
- Lyčiai jautrios kalbos ir mokymo metodų naudojimo skatinimas.
- Reguliariai rinkti ir analizuoti pagal lytį suskirstytus duomenis.

Planas apima šiuos uždavinius:

- Organizuoti mokymus, siekiant didinti visų lygių darbuotojų sąmoningumą apie lyčių problemas.
- Didinti nepakankamai atstovaujamos lyties sprendimų priėmėjų dalį;
- Tobulinti atrankos, įdarbinimo procedūras;
- Užtikrinti nuolatinį darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo procesą ir galimybes.

Plano įgyvendinimo principai, priemonės ir įgyvendinimo gairės

Įgyvendinimo principai:

- **Integralumas.** Lygių galimybių principai įtvirtinti visuose ligoninės strateginiuose, valdymo, organizavimo dokumentuose ir procesuose, į kuriuos įtraukta visa ligoninės bendruomenė.
- **Atsakomybė.** Visa ligoninės bendruomenė sąmoningai vykdo (-ys) diskriminacijos prevenciją ir prisiima tiek kolektyvinę, tiek individualią atsakomybę savo žodžiais ar veiksmais neprisidėti prie diskriminacijos ir priešiškos aplinkos asmeniui ar grupei kūrimo, taip pat užkirsti kelią diskriminacijai ir tokios aplinkos formavimui.
- **Įtrauktis.** LLP yra taikomas kiekvienam asmeniui, kuris atlieka praktiką, dirba, gydomi, svečiuojasi arba kitokiais ryšiais yra susijęs su Anykščių ligonine.
- **Tvarumas.** Užtikrinamas nuoseklus lygių galimybių veiklų planavimas, įgyvendinimas ir stebėseną, skatinamas veiklų tęstinumas.

Priemonės:

- Vadovavimo įgūdžių ugdymas per praktinę veiklą.
- Nepakankamai atstovaujamos lyties atstovų skatinimas pretenduoti į aukštesnes pareigas, jei moterų / vyrų kandidatų skaičius yra per mažas.
- Organizuojami pokalbiai su išeinančiais / grįžtančiais į (iš) vaiko priežiūros atostogas (-ų) tėvais.

- Užtikrinamas pranešimų konfidencialumas.
- Teikiama informacija darbuotojams ir praktikantams apie prevencijos priemones ir atvejų valdymą, patyrus darbo aplinkoje smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą.
 - Organizuojami kryptingi mokymai apie lygių galimybių (lyčių, ir ne tik) užtikrinimo būdus ir priemones.
 - Lyčių lygybės klausimų kuravimo pareigybės paskyrimas.
 - Sukuriamas ir reguliariai naudojamas anoniminės stebėsenos įrankis.
 - Reguliariai vykdoma komunikacijos kampanijos, skirtos lyčių disbalanso kompensavimui (pvz., moterų lyderystei skatinti, skleidžiami gerosios praktikos pavyzdžiai).

Tikslas	Uždavinys	Įgyvendinimo gairės
<p>1. Lyčių lygybė įsidarbinant ir siekiant karjeros</p>		
<p>1.1. Stiprinti karjeros pažangą ir lyderystę</p>	<p>1.1.1. organizuojami mokymai, siekiant didinti visų lygių darbuotojų sąmoningumą apie lyčių problemas</p>	<p>Organizuojami Anykščių ligoninės darbuotojų mokymai siekiant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • užtikrinti nuolatinį darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo procesą ir galimybes; • skatinti personalą siūlyti mokymų temas; • padidinti nepakankamai atstovaujamos lyties, pretenduojančios į pareigas, dalį, organizuojant mokymus ligoninės tarnybų atstovams (ypatingai dalyvaujantiems darbuotojų atrankos ir vertinimo procesuose) apie nesąmoningą lyčių šališkumą, atrankos procesų organizavimą.
<p>1.2. Suteikti daugiau profesinio tobulėjimo</p>	<p>1.2.2. organizuojama mentorystė, skirta pradedančiųjų darbuotojų profesiniam tobulėjimui</p>	<p>Mentorystės poreikių analizė ir pradedantiems darbuotojams skirtų mentorystės programų kūrimas, daugiausiai dėmesio skiriant nepakankamai atstovaujamai lyčiai.</p>
<p>1.3. Užtikrinti karjeros planų įgyvendinimą</p>	<p>1.3.2. tobulinamos atrankos, įdarbinimo procedūros</p>	<p>Atrankos, įdarbinimo procedūrų spragų nustatymas, atrankos, įdarbinimo proceso tobulinimas. Nedisikriminuojančių pareigybių aprašymų ir atrankos kriterijų, kuriuos reikia taikyti visam atrankos procesui, parengimas.</p>

2. Lyčių pusiausvyra vadovaujant ir priimant sprendimus		
2.1. Sąmoningumo didinimas ir gerųjų pavyzdžių sklaida	2.1. organizuojami lyderystės mokymai	Vadovavimo ir minkštųjų įgūdžių mokymai kiekviename liginės ir administracijos darbuotojų karjeros etape
	2.1.2 vykdomos komunikacijos kampanijos	Reguliariai vykdoma komunikacijos kampanijos, skirtos vyrų darbuotojų pritraukimui, skleidžiami gerosios praktikos pavyzdžiai
3. Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei organizacinė kultūra		
3.1. Priežasčių, kodėl darbuotojai palieka darbą, nustatymas	3.1.1. vykdomi pokalbiai su išeinančiais iš darbo darbuotojais, siekiant nustatyti išėjimo priežastis	Klausymyno kūrimas išeinančiam iš darbo personalui, siekiant nustatyti pasitraukimo priežastis. Institucinės praktikos kūrimas, siekiant atlikti darbovietės keitimo priežasčių analizę
	3.2. Sveikesnės psichologinės ir socialinės aplinkos kūrimas	3.2.1. kuriama sveikesnė psichologinė ir socialinė aplinka
3.3. Komandos formavimas, bendruomenės ryšių stiprinimas	3.3.1. organizuojami reguliarius darbuotojų susibūrimo renginiai ir susitikimai.	Bendruomenę vienijančių kasmetinių renginių, tokių kaip Kalėdos, sporto renginiai, akademiniai renginiai, festivaliai, ekskursijos, planavimas ir įgyvendinimas. Forumas, klausymynai apie gerovę ir lygybę darbe.
3.4. Sąmoningumo didinimas	3.4.1. mokymai apie komunikaciją, pokyčių valdymą, streso valdymą	Kviečiami pagrindiniai pranešėjai arba pavyzdžiai (vyrai, moterys ar transeksualūs asmenys) liginėje rengti konferencijas apie nesąmoningą šališkumą ir išankstinę diskriminaciją, atsakingą skaitmeninių įrankių naudojimą.

4. Priemonės prieš smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą		
4.1. Priemonės prieš smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą	4.1.1. teikiama informacija darbuotojams apie prevencijos priemones ir atvejų valdymą, patyrus darbo aplinkoje smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą	Informuoti darbuotojus, kaip elgtis, patyrus darbo aplinkoje smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą.
	4.1.2. kuriama paramos sistema smurtą ir priekabiavimą lyties pagrindu darbe patyrusiems asmenims	Skatinti pranešti apie smurtą ir priekabiavimą lyties pagrindu; užtikrinti prieinamą ir savalaikę pagalbą išklaudyti asmenis, patyrusius smurtą.
	4.1.3. konfidencialus pranešimų teikimas	Sukurti skaidrų, matomą ir patikimą būdą aukoms apie patirtą darbo vietoje smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, pranešti.
5. Horizontaliosios priemonės		
5.1. Reguliariai renkami pagal lytį suskirstyti duomenys	5.1.1. kasmet renkami pagal lytį suskirstyti duomenys juos	Atnaujinti aktualių stebėsenos rodiklių (kiekybinių ir kokybinių) sąrašą kiekvienai plano kategorijai; vykdyti jų rinkimą, kasmetinę analizę, institucinių pokyčių stebėseną; teikti rekomendacijas, susijusias su LLP priemonių išgyvendinimu, esant poreikiui, rodiklių atnaujinimu / papildymu.
5.2. Informacijos, susijusios su lyčių lygybės plano įgyvendinimu, surinkimas, viešinimas ir sklaida	5.2.1. renkama, viešinama ir skleidžiama informacija, susijusi su lyčių lygybės plano įgyvendinimu	Parengti tinklapį / skiltį tinklapyje, skirtą su lyčių lygybės plano priemonių įgyvendinimu susijusiai informacijai talpinti ir bendruomenės nuomonei rinkti