

ŠIUOLAIKINIO MENO CENTRO IR SAPIEGŲ RŪMŲ LYČIŲ LYGYBĖS UŽTIKRINIMO PLANAS 2026–2029 METAMS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiuolaikinis meno centras (toliau – ŠMC) yra šiuolaikinio meno institucija, vykdanči parodų, edukacijos, tyrimų ir tarptautinių projektų veiklą. ŠMC veiklą vykdo ir Sapiegų rūmuose.
2. Institucijoje dirba virš 70 darbuotojų. Esama darbuotojų sudėtis rodo santykinai subalansuotą lyčių pasiskirstymą, tačiau lyčių lygybės principų užtikrinimas išlieka svarbia organizacinės kultūros ir atsakingo valdymo dalimi.
3. Lyčių lygybės planas (toliau – Planas) parengtas siekiant:
 - 3.1. užtikrinti lygias galimybes visiems darbuotojams ir bendradarbiams;
 - 3.2. užkirsti kelią diskriminacijai ir priekabiavimui;
 - 3.3. skatinti lyčių pusiausvyrą sprendimų priėmime;
 - 3.4. integruoti lyčių lygybės principus į meninę programą ir viešąją veiklą.
4. Planas taikomas visiems Šiuolaikinio meno centro darbuotojams, vadovams, projektiniams darbuotojams, praktikantams bei laisvai samdomiems kuratoriams, menininkams, edukatoriams ir ekspertams.
5. Planas yra viešai prieinamas Šiuolaikinio meno centro ir Sapiegų rūmų interneto svetainėse www.cac.lt ir www.sapiegurumai.lt.

II. TEISINIS IR STRATEGINIS PAGRINDAS

6. Planas parengtas vadovaujantis:
 - 6.1. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB;
 - 6.2. Europos Komisijos lyčių lygybės strategija;
 - 6.3. Europos mokslinių tyrimų erdvės (ERA) prioritetams;
 - 6.4. Europos Sąjungos programos „Horizon Europe“ Gender Equality Plan reikalavimais;
 - 6.5. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsniu;
 - 6.6. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu;

6.7. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu;

6.8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu.

7. Darbo kodekso nuostatos numato pareigą darbdaviams, kurių darbuotojų skaičius viršija 50, užtikrinti lygių galimybių politikos įgyvendinimą.

III. ESAMOS SITUACIJOS STEBĖSENA

8. Kartą per metus renkama ir analizuojama informacija apie:

8.1. darbuotojų skaičių pagal lytį ir pareigybių lygį;

8.2. vadovaujančių pareigų pasiskirstymą;

8.3. atlygio vidurkius pagal lytį;

8.4. darbuotojų atrankų rezultatus;

8.5. darbo ir šeimos derinimo praktikas;

8.6. skundus ar incidentus;

8.7. meninės programos dalyvių (menininkų, kuratorių, pranešėjų) lyčių pasiskirstymą.

9. Rezultatai aptariami vadovybės susirinkime ir naudojami sprendimų priėmimui bei Plano tobulinimui. Pildoma Lyčių lygybės plano metinė pažangos apžvalga (1 priedas).

IV. LYČIŲ LYGYBĖS UŽTIKRINIMO TIKSLAI IR PRIEMONĖS

10. Lyčių lygybės užtikrinimo ŠMC tikslai:

10.1. Organizacinės struktūros stiprinimas ir lyčių lygybės valdymas:

Priemonės	Indikatoriai	Atsakingi	Įgyvendinimas
Paskirti lyčių lygybės koordinatorių	Paskirtas atsakingas asmuo	Direktorius	2026 m.
Rinkti ir analizuoti lyčių duomenis	Parengta metinė analizė	Administracija	Kasmet
Rengti ir viešinti pažangos apžvalgą	Viešai paskelbta informacija	Administracija Komunikacijos skyrius	Kasmet

Skelbti Planą interneto svetainėje	Planas viešai prieinamas	Komunikacijos skyrius Komunikacijos ir lankytojų patirčių skyrius	Nuolat
------------------------------------	--------------------------	--	--------

10.2. Lygių galimybių užtikrinimas darbo santykiuose:

Priemonės	Indikatoriai	Atsakingi	Įgyvendinimas
Skaidrios darbuotojų atrankos	Lyčių balanso stebėseną atrankose	Administracija	Nuolat
Vienodi atlygio principai	Nepagrįstų atlygio skirtumų nebuvimas	Administracija	Kasmet
Profesinio tobulėjimo galimybės visiems	Dalyvavimo mokymuose statistika	Vadovybė ir skyrių vedėjai	Nuolat
Lankstus darbo organizavimas	Taikomos lankstaus darbo galimybės	Skyrių vedėjai	Nuolat

10.3. Saugi ir įtrauki darbo aplinka:

Priemonės	Indikatoriai	Atsakingi	Įgyvendinimas
Patvirtinti diskriminacijos ir priekabiavimo prevencijos tvarką	Patvirtinta vidaus tvarka	Direktorius	2026 m.
Užtikrinti konfidencialų pranešimo mechanizmą	Veikiantis pranešimo kanalas	Administracija	Nuolat
Organizuoti darbuotojų mokymus	Mokymai vyksta kas 2–3 metus	Administracija	Periodiškai

Sudaryti sąlygas grįžtantiems po vaiko priežiūros atostogų	Taikomos individualios darbo sąlygos	Padalinių vadovai	Nuolat
--	--------------------------------------	-------------------	--------

10.4. Lyčių lygybės integravimas į meninę programą ir viešąją veiklą:

Priemonės	Indikatoriai	Atsakingi	Įgyvendinimas
Stebėti menininkų ir kuratorių lyčių pasiskirstymą	Metinė programos analizė	Projektų organizavimo skyrius Meno programos skyrius	Kasmet
Siekti lyčių įvairovės kvietimuose ir konkursuose	Lyčių balanso statistika	Projektų organizavimo skyrius Meno programos skyrius Komunikacijos skyrius Komunikacijos ir lankytojų patirčių skyrius	Nuolat
Užtikrinti lyčių įvairovę renginiuose	Renginių dalyvių analizė	Projektų organizavimo skyrius Meno programos skyrius Kultūros pažinimo skyrius	Kasmet
Skatinti projektus lyčių lygybės tematika	Įgyvendinti projektai	Kuratoriai, kuratoriai-koordinatoriai	Periodiškai

10.5. Lyčių lygybei jautri komunikacija:

Priemonės	Indikatoriai	Atsakingi	Įgyvendinimas
Naudoti įtraukią ir lyčių lygybei jautrią kalbą	Peržiūrėtas komunikacijos turinys	Komunikacijos skyrius Komunikacijos ir lankytojų patirčių skyrius	Nuolat
Užtikrinti lyčių įvairovės reprezentaciją vizualiuose	Periodinės komunikacijos peržiūros	Komunikacijos skyrius Komunikacijos ir lankytojų patirčių skyrius	Periodiškai

V. RESURSAI

11. Plano įgyvendinimui skiriami organizaciniai ir administraciniai ištekliai:

- 11.1. darbuotojų darbo laikas duomenų rinkimui ir analizei;
- 11.2. mokymų organizavimas;
- 11.3. vidaus procedūrų rengimas ir atnaujinimas;
- 11.4. lyčių lygybės principų integravimas į projektus ir institucijos veiklą.

12. Lyčių lygybės koordinatoriaus funkcija vykdoma kaip papildoma atsakomybė, priskiriama esamam darbuotojui. Atsakingas asmuo įgaliojamas Šiuolaikinio meno centro direktoriaus įsakymu.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 13. Planas galioja iki 2029 m. gruodžio 31 d.
- 14. Įstaigos pažanga peržiūrima kasmet.
- 15. Planas gali būti atnaujinamas pasikeitus teisės aktams ar institucijos poreikiams.
- 16. Šiuolaikinio meno centras siekia kurti saugią, įtraukią ir socialiai atsakingą kultūros instituciją, kurioje lyčių lygybė yra integrali organizacinės kultūros, valdymo ir meninės veiklos dalis.

Šiuolaikinio meno centro
Lyčių lygybės užtikrinimo plano 2026–2029 metams
1 priedas

LYČIŲ LYGYBĖS PLANO METINĖ PAŽANGOS APŽVALGA

202__ m. _____ mėn. ____ d.

Darbuotojų struktūra	
Bendras darbuotojų skaičius:	
Iš jų moterys:	
Iš jų vyrai:	
Vadovaujančios pareigos (moterys/vyrai):	/

Atlygio stebėseną	
Ar nustatyti reikšmingi atlygio skirtumai pagal lytį?	taip / ne
Komentaras (jei reikia):	

Meninė programa. Menininkų pasiskirstymas pagal lytį (apytiksliai)	
Moterys:	
Vyrai:	
Kita / nenurodyta:	

Per metus įgyvendintos priemonės	
Organizuoti mokymai	☐
Vykdyta duomenų analizė	☐
Atlikta programos stebėseną	☐
Atnaujintos vidaus procedūros	☐
Kita:	

Iššūkliai ir tobulintinos sritys

Kitų metų prioritetai

Parašas: _____

Parengė: _____