

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETO
2022–2025 M. LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS**

PAGRINDAS

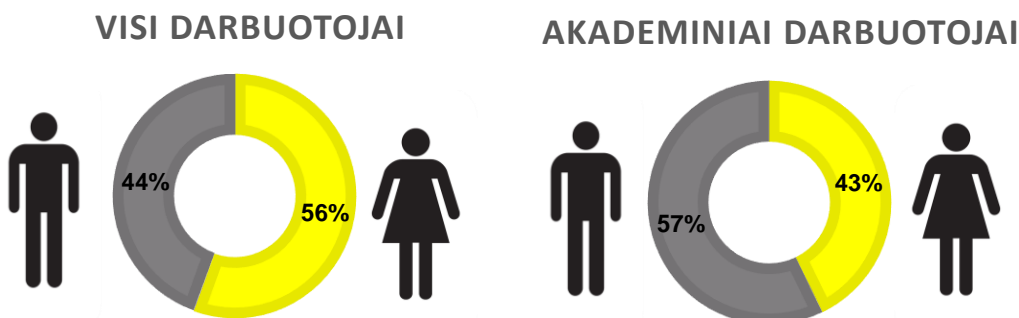
Siekdamas visiškai įgyvendinti Europos mokslininkų chartijos ir Didžiosios Europos universitetų chartijos principus, Kauno technologijos universitetas (toliau – KTU arba Universitetas) organizuoja veiklą kurdamas atvirą aplinką, kurioje pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų ir studentų individualūs skirtumai, savybės, potencialas ir indėlis. Kiekvienas darbuotojas ir studentas turi teisę dirbti ir studijuoti aplinkoje, kurioje skatinama pagarba kiekvieno žmogaus orumui. Siekiant puoselėti ir užtikrinti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje įtvirtintų pagrindinių žmogaus teisių įgyvendinimą, 2018 m. buvo patvirtintas Kauno technologijos universiteto lygių galimybių ir įvairovės politikos, jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Lygių galimybių ir įvairovės politika) ir sudaryta Universiteto lygių galimybių komisija.

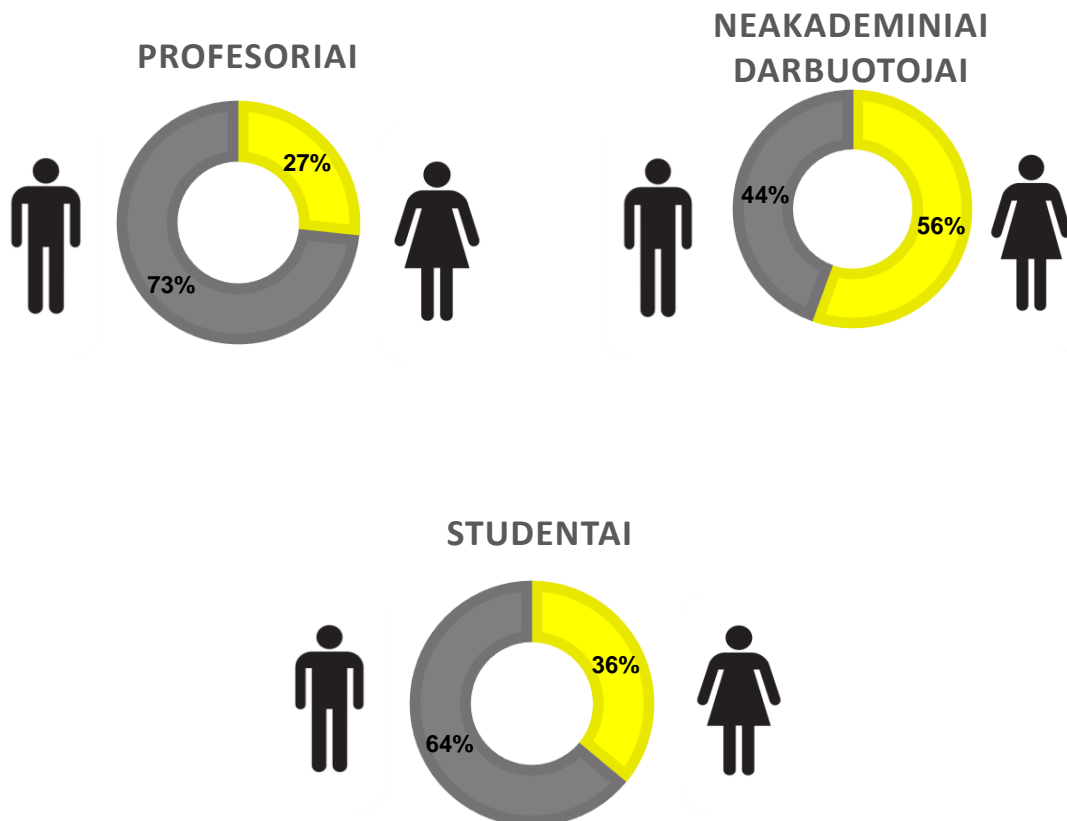
Universiteto lygių galimybių komisija yra atsakinga už Lygių galimybių ir įvairovės politikos įgyvendinimo Universitete koordinavimą, Universiteto darbuotojų ir studentų pranešimų apie lygių galimybių pažeidimus ar persekiojimą nagrinėjimą, vadovų, darbuotojų ir studentų konsultavimą lygių galimybių klausimais ir lygių galimybių pažeidimų prevenciją.

Taip pat 2018 m. balandžio mėn. Universitetas pateikė deklaraciją dėl įsipareigojimo vykdyti Europos Komisijos rekomendaciją dėl Europos mokslininkų chartijos ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso, taip pradėdamas Žmogiškųjų išteklių strategijos tyrėjams (toliau – HRS4R) vystymo procesą. KTU atliko HRS4R trūkumų analizę, parengė HRS4R veiksmų planą, užpildė Atviro, skaidraus ir nuopelnais grindžiamo įdarbinimo principų įgyvendinimo KTU kontrolinį sąrašą ir 2020 m. rugsėjo mėn. gavo apdovanojimą „HR Excellence in Research“.

2020–2022 m. HRS4R veiksmų planą sudarė 9 veiksmai, 4 iš jų buvo susiję su lyčių pusiausvyros, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, karjeros vystymo ir gebėjimų stiprinimo aspektais.

Nors Universitetas nuo 2018 m. visais lygmenimis stengiasi skatinti lyčių lygybę ir įvairovę, tačiau būtina ir toliau tęsti darbus lyčių lygybei užtikrinti.





1 pav. Lyčių pasiskirstymas KTU

KTU 2022–2025 M. LYČIŲ LYGYBĖS PLANO SANTRAUKA

KTU 2022–2025 m. lyčių lygybės planas – Universiteto tikslo skatinti lyčių lygybę ir įvairovę pagrindas. Sistema apima veiklą, orientuotą į profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, organizacinę vystymąsi, organizacinę kultūrą, įdarbinimą ir paaukštinimą, taip pat į atstovavimą lytims vadovaujančiose pareigose ir dalyvavimą sprendimų priėmimo valdymo organuose. KTU 2022–2025 m. lyčių lygybės plano veiksmai atitinka Europos Sąjungos reikalavimus, susijusius su Europos programa „Horizontas“.

DARBUOTOJŲ IR STUDENTŲ MOKYMAI

Norint, kad Universitete būtų žinoma apie lyčių lygybę ir įvairovę, reikia nuolat rengti mokymus, kurie leistų keisti organizacinę kultūrą ir kurti naujas tradicijas. Taigi Universiteto bendruomenės narių mokymai lyčių lygybės ir įvairovės temomis yra vienas iš svarbiausių KTU 2022–2025 m. lyčių lygybės plano tarpsektorinių elementų.

IŠTEKLIŲ PASKIRSTYMAS

Sėkmingam KTU 2022–2025 m. lyčių lygybės plano įgyvendinimui numatyti konkretūs ištekliai. Šie ištekliai skirti mokymo programoms rengti, taip pat vadovų, darbuotojų ir studentų paramai užtikrinti. Universiteto lygių galimybių komisija skiria savo darbo laiką KTU 2022–2025 m. lyčių lygybės plano įgyvendinimo pažangai stebėti. Be to, dalis Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriaus vadovo darbo laiko skiriama tik KTU 2022–2025 m. lyčių lygybės planui įgyvendinti.

NUOLATINIS DUOMENŲ RINKIMAS IR STEBĖSENA

KTU renka ir stebi pagal lytį suskirstytus darbuotojų ir studentų duomenis pagal pagrindines studijų pakopas ir pareigybių kategorijas. Duomenys įtraukiami į Universiteto metinę ataskaitą, išryškinant pagrindinius su lyčių lygybe ir įvairove susijusius skaičius.

KTU 2022–2025 M. LYČIŲ LYGYBĖS PLANO VEIKSMAI

I veiksmų grupė: vystyti organizaciją, siekiant lygybės ir įvairovės tikslų

Veikla	Rezultatai	Įgyvendinimo terminas
1. Lyčių lygybės veiksmų planų rengimas KTU fakultetų ir mokslo institutų lygmeniu	Parengtas lyčių lygybės veiksmų planas kiekviename KTU fakultete ir mokslo institute	2022–2023 m.
2. Metinių ataskaitų lyčių lygybės ir įvairovės klausimais teikimo priemonės sukūrimas	Metinė ataskaita apie lyčių lygybę ir įvairovę KTU	Kasmet, pradedant nuo 2022 m.

3. Esamos KTU lygių galimybių interneto svetainės atnaujinimas	Atnaujinta KTU lygių galimybių interneto svetainė	2022 m.
4. Tolesnis KTU intraneto skilties apie lyčių lygybę ir įvairovę kūrimas	Sukurta KTU intraneto skiltis apie lyčių lygybę ir įvairovę	2023 m.
5. Nuolatinis KTU darbuotojų ir studentų mokymas, kaip atpažinti ir pranešti apie su lytimi susijusias problemas ir užtikrinti vienodą požiūrį į kolegas ir studentus	Per metus surengiami bent vieni mokymai	Tęstinė veikla, pradedant nuo 2022 m.

II veiksmų grupė: stiprinti organizacinę kultūrą, užtikrinančią lyčių lygybę ir įvairovę

Veikla	Rezultatai	Įgyvendinimo terminas
6. Vidinės komunikacijos iniciatyvų, skirtų lyčių lygybės ir įvairovės temoms propaguoti, inicijavimas	Komunikacijos renginių, kuriuose pabrėžiami lyčių aspektai moksliniuose tyrimuose, rodomi sektini pavyzdžiai ir t. t., ciklas	Tęstinė veikla, pradedant nuo 2022 m.
7. Išorinės komunikacijos iniciatyvų, skirtų atspindėti KTU pasiekimus lyčių lygybės ir įvairovės srityje, inicijavimas	Komunikacijos veiklų, apžvelgiančių KTU pažangą įgyvendinant lyčių lygybės planą, ciklas	Bent viena publikacija per metus, pradedant nuo 2022 m.
8. Universalaus dizaino principų, užtikrinančių Universiteto infrastruktūros prieinamumą, plėtojimas	Parengta universalaus dizaino strategija	2024 m.
9. Vienodų galimybių naudotis visomis Universiteto teikiamomis paslaugomis didinimas	Parengta neįgalumo politika	2023 m.

III veiksmų grupė: didinti lygias karjeros galimybes ir gerinti lyčių pusiausvyrą Universiteto vadovaujančiose pareigose ir sprendimus priimančiuose organuose

Veikla	Rezultatai	Įgyvendinimo terminas
10. Kvalifikuotų moterų atstovių skatinimas eiti vadovaujančias pareigas ir pretenduoti į pareigas sprendimus priimančiuose organuose	Didesnis moterų, einančių vadovaujančias pareigas ir atstovaujančių sprendimus priimančiams Universiteto organams, skaičius	Tęstinė veikla, pradedant nuo 2022 m.

11. Dabartinės iniciatyvos „Leader Lab“ turinio peržiūra, siekiant skatinti lyčių lygybę ugdant vadovų kompetencijas	Atnaujinta „Leader Lab“ mokymo programa	2022 m.
12. Lyčių atstovavimo skyrimo, įdarbinimo ir paaugštinimo procesuose gairių rengimas	Parengtos gairės	2023 m.
13. Karjeros vystymo seminarų doktorantams rengimas, daugiausia dėmesio skiriant sektiniams moterų pavyzdžiams	Parengti metiniai seminarai	Tęstinė veikla, pradedant nuo 2022 m.

IV veiksmų grupė: gerinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, siekiant tapti lanksčia ir šeimai palankia darbo vieta

Veikla	Rezultatai	Įgyvendinimo terminas
14. Šeimoms pritaikytų darbo kambarių įrengimas įvairiuose Universiteto pastatuose	Padidėjęs šeimoms pritaikytų darbo kambarių skaičius Universitete	2024 m.
15. Parama šeimoms su mažais vaikais, siūlant vaikams Universiteto užsiėmimus mokyklos atostogų metu	Parengtas pasiūlymas dėl vaikams atostogų metu mokyklose siūlomų Universiteto užsiėmimų išplėtimo	2023 m.
16. Iniciatyvų, skirtų stresui darbe mažinti, rengimas	Parengta streso darbe valdymo ir jo poveikio psichikos sveikatai mažinimo programa	2023 m.
17. Lanksčių darbo sąlygų KTU gairių parengimas	Parengtas pasiūlymas dėl lanksčių darbo sąlygų KTU gairių	2023 m.