



KTU lyčių lygybės planas 2026–2030

Ivadas

Kauno technologijos universitetas (toliau – KTU arba Universitetas), įgyvendindamas savo strateginius tikslus ir vadovaudamasis Europos Sąjungos, nacionaliniais bei instituciniais įsipareigojimais žmogaus teisių, lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties srityse, siekia kurti atvirą, saugią ir pagarbią darbo, studijų bei mokslinių tyrimų aplinką. Universitetas pripažįsta, kad įvairovė yra viena svarbiausių bendruomenės stiprybių, prisidedanti prie aukštesnės studijų kokybės, mokslinių tyrimų pažangos, inovacijų kūrimo ir organizacijos tvarumo.

KTU puoselėja organizacinę kultūrą, kurioje kiekviena(s) bendruomenės narė(ys) – nepriklausomai nuo lyties, lytinės tapatybės, amžiaus, negalios, tautybės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų ar kitų asmens tapatybės aspektų – turi vienodas galimybes realizuoti savo potencialą, siekti profesinių ir akademinių tikslų bei jaustis vertinama(s) ir gerbiama(s). Universitetas netoleruoja jokios diskriminacijos, priekabiavimo, smurto ar kitokio žmogaus orumą žeminančio elgesio.

KTU įsipareigojimas įgyvendinti lyčių lygybės ir įvairovės principus yra nuosekliai plėtojamas nuo 2018 m., kai buvo patvirtinta Lygių galimybių ir įvairovės politika bei įsteigta Lygių galimybių komisija, o vėliau atnaujinta Lygių galimybių ir įvairovės užtikrinimo bei smurto prevencijos politika.

Svarbią reikšmę lyčių lygybės principų įtvirtinimui Universitete turi ir KTU įgyvendinama Žmoniškųjų išteklių strategija tyrėjams (HRS4R), kurios pagrindu Universitetui 2020 m. suteiktas Europos Komisijos ženklas „HR Excellence in Research“.

2020–2025 m. lyčių lygybės plano įgyvendinimas sudarė prielaidas stiprinti lyčių lygybės ir įtraukties kultūrą Universitete. Naujasis 2026–2030 m. planas numato kryptingas priemones, skirtas stiprinti lyčių lygybę, įvairovę ir įtrauktį, kurti saugią ir pagarba grįstą akademinę aplinką bei užtikrinti lygias galimybes visose Universiteto veiklos srityse.

Įgyvendindamas šį planą, Universitetas sieks ne tik atitikti nacionalinius ir tarptautinius reikalavimus, bet ir būti pažangia, socialiai atsakinga bei įtraukia akademinę bendruomenę puoselėjančia organizacija, kurioje kiekvienas bendruomenės narys gali visapusiškai realizuoti savo potencialą.

KTU lyčių lygybės plano 2026–2030 santrauka

KTU lyčių lygybės planas 2026–2030 m. numato priemones, skirtas lyčių lygybės, įvairovės ir įtraukties principų integravimui į Universiteto valdymą, organizacinę kultūrą ir personalo procesus. Plane daugiausia dėmesio skiriama lyčių lygybės valdymo stiprinimui, bendruomenės sąmoningumo ugdymui, lygių karjeros galimybių užtikrinimui, darbo ir asmeninio gyvenimo integracijos gerinimui bei smurto, priekabiavimo ir diskriminacijos prevencijai. Numatoma stiprinti bendruomenės lyčių lygybės ir saugios darbo aplinkos kompetencijas, užtikrinti skaidrius atrankos, atlygio ir karjeros procesus, plėtoti darbuotojų gerovės iniciatyvas ir kurti saugią aplinką. Plano įgyvendinimas prisidės prie KTU strateginių tikslų ir Europos mokslininkų chartijos principų įgyvendinimo.

Darbuotojų ir studentų ugdymas

Norint, kad Universitete būtų žinoma apie lyčių lygybę, įvairovę, užtikrinama smurto ir diskriminacijos prevencija, nuolat rengiami mokymai, kurie sudaro sąlygas ugdyti tolerantišką organizacinę kultūrą ir kurti tai skatinančias tradicijas. Universiteto bendruomenės narių kryptingas ugdymas, stiprinantis kompetencijas ir formuojantis jų elgseną atitinkamomis temomis, yra vienas iš svarbiausių KTU 2026–2030 m. lyčių lygybės plano tarpsektorinių elementų.

Išteklių paskirstymas

Siekiant sėkmingai įgyvendinti planą, numatyti konkretūs ištekliai. Šie ištekliai skirti rengti mokymo programas ir įgyvendinti suplanuotas iniciatyvas. Universiteto lygių galimybių ir smurto prevencijos komisija skiria savo darbo laiką plano įgyvendinimui stebėti. Be to, dalis Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriaus darbuotojų darbo laiko skiriama išskirtinai šiam planui įgyvendinti.

Nuolatinis duomenų rinkimas ir stebėseną

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

KTU lyčių lygybės plano 2022–2025 įgyvendinimas

Universitetas, įgyvendindamas 2022–2025 m. lyčių lygybės planą, nuosekliai vykdo priemones, skirtas integruoti lyčių lygybės, įvairovės ir įtraukties principus į Universiteto valdymą, organizacinę kultūrą, personalo politiką bei studijų ir darbo aplinką. 2025 m. buvo tęsiamos ir plėtojamos ankstesniais metais pradėtos iniciatyvos, ypatingą dėmesį skiriant bendruomenės kompetencijoms stiprinti, informacijos sklaidai, įtraukčiai didinti ir darbuotojų gerovei užtikrinti. Įvertinus plane numatytų veiksmų įgyvendinimą, galima konstatuoti, kad didžioji dalis suplanuotų priemonių buvo visiškai arba iš dalies įgyvendintos, o jų rezultatai prisidėjo prie lyčių lygybės ir įvairovės kultūros stiprinimo Universitete.



I veiksmų grupė. Vystyti organizaciją, siekiant lygybės ir įvairovės tikslų

- Darbuotojų bendrųjų kompetencijų modelis papildytas atvirumo ir įtraukties kompetencijomis.
- Lyčių lygybės ir įvairovės rodikliai integruoti į KTU metines veiklos ataskaitas.
- Atnaujinta KTU interneto svetainės skiltis „KTU atsakingai“.
- Intranete paskelbta specializuota skiltis „Lygybė, įvairovė ir įtrauktis“.
- Organizuoti įvairūs mokymai ir seminarai darbuotojams bei studentams.



II veiksmų grupė. Stiprinti organizacinę kultūrą, užtikrinančią lyčių lygybę, įvairovę ir smurto prevenciją

- Publikuoti straipsniai ir istorijos apie moterų pasiekimus moksle ir technologijose.
- Pradėta virtualios mentorystės programa moterims ir merginoms STEM srityje.
- Parengta studentų miestelio vizija, numatanti universalų dizaino principų taikymą.
- Patvirtintos Emocinės, socialinės gerovės politikos bei jos įgyvendinimo gairės.



III veiksmų grupė. Didinti lyčiai jautrios karjeros galimybes ir lyčių pusiausvyrą Universiteto valdymo organuose

- Vykdytos iniciatyvos, skirtos moterų profesiniam augimui ir lyderystės potencialo stiprinimui.
- Atnaujinti darbuotojų atrankos, įdarbinimo ir atleidimo procedūrų aprašai.
- Doktorantams organizuoti karjeros ugdymo renginiai ir vasaros mokyklos.



IV veiksmų grupė. Gerinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą

- Įrengtos 8 šeimoms ir vaikams pritaikytos erdvės.
- Organizuotos KTU Sporto ir sveikatingumo centro stovyklos vaikams.
- Pradėtos organizuoti alumnų stovyklos paaugliams.
- Darbuotojų vaikams organizuotos edukacinės ir kalėdinės veiklos.
- Pradėta įgyvendinti darbuotojų gerovės programa „Kaip tu?“.

KTU lyčių lygybės planas 2026–2030

I VEIKSMŲ GRUPĖ. LYČIŲ LYGYBĖS VALDYSENOS IR ORGANIZACINIŲ PROCESŲ STIPRINIMAS

Tikslas: integruoti lyčių lygybę į strateginį ir kasdienį Universiteto valdymą.

Priemonė	Laukiami rezultatai	Įgyvendinimo terminas
Lyčių lygybės plano įgyvendinimo rodiklių (KPI) integravimas į KTU strategijos įgyvendinimo stebėseną (nuo 2026 m.)	Atrinkti KPI įtraukiami į strateginius dokumentus	Kasmet
Kasmetinė vieša lyčių lygybės ataskaita su rodiklių analize pagal padalinius	Parengta ir viešai skelbiama ataskaita	Kasmet
Lygių galimybių ir smurto prevencijos komisijos vaidmens stiprinimas	Peržiūrėti ir atnaujinti komisijos nuostatai	2027
Lyčių aspekto integravimas į vidaus teisės aktų peržiūrą	Esminių vidaus teisės aktų identifikavimas ir atnaujinimas	2030
Skaidraus atlygio direktyvos įgyvendinimas lyties aspektu	Atliekama atlygio vidinio lygiavertiškumo stebėseną	Kasmet

KTU lyčių lygybės planas 2026–2030

II VEIKSMŲ GRUPĖ. ORGANIZACINĖ KULTŪRA, ŠVIETIMAS IR SĄMONINGUMAS

Tikslas: didinti gebėjimą atpažinti diskriminaciją ir kurti įtraukią kultūrą.

Priemonė	Laukiami rezultatai	Įgyvendinimo terminas
Privalomi periodiniai mokymai vadovams apie lyčių stereotipus, socialinių kategorijų sąveiką, įtrauktį ir sprendimų priėmimą (kas 2 metai)	Įgyvendintos bent 2 mokymų sesijos, kuriose sudalyvavo bent 20 vadovų	2030
Tiksliniai mokymai darbuotojams ir studentams apie diskriminacijos formas ir pranešimų mechanizmus	Surengtos bent 2 mokymų sesijos, kuriose sudalyvavo bent 50 darbuotojų ir bent 30 studentų	2030
Vidinės komunikacijos kampanijos	Įgyvendintos bent 2 vidinės komunikacijos kampanijos	2030
Lyčių lygybės temos integravimas į darbuotojų ir studentų įvadinės sesijas	Įgyvendintos bent 4 darbuotojų įvadinės sesijos ir bent 1 studentų įvadinė sesija per metus	Kasmet

KTU lyčių lygybės planas 2026–2030

III VEIKSMŲ GRUPĖ. KARJEROS GALIMYBĖS, ĮDARBINIMAS IR PAŽANGA

Tikslas: užtikrinti skaidrias ir lygiomis galimybėmis grindžiamas karjeros sistemas.

Priemonė	Laukiami rezultatai	Įgyvendinimo terminas
Lyčių rodiklio dinamikos stebėseną atrankos, paaukštinimo ir atlygio procesuose	Parengtas stebimų rodiklių sąrašas; vykdoma stebėseną, kurios rezultatai skelbiami viešoje ataskaitoje	Kasmet
Darbo skelbimų šablono atnaujinimas integruojant informaciją apie lygias galimybes	Atnaujintas darbo skelbimų šablonas	2026
Skaidrių paaukštinimo kriterijų ir karjeros kelių komunikacija darbuotojams	Parengtas karjeros kelių modelis	2029
Mentorystės ir lyderystės programos diskriminacijos riziką patiriančioms grupėms akademinėse ir administracinėse pozicijose	Parengta ir įgyvendinta bent 1 programa, kurioje numatomas dalyvių skaičius bent 20	2030
Atrankų komisijų ir samdančių vadovų mokymai apie nesąmoningą šališkumą	Įgyvendintos bent 2 mokymų sesijos, kuriose sudalyvavo bent 30 darbuotojų	2030

KTU lyčių lygybės planas 2026–2030

IV VEIKSMŲ GRUPĖ. DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO INTEGRACIJA

Tikslas: stiprinti KTU kaip lanksčios ir šeimai palankios organizacijos reputaciją.

Priemonė	Laukiami rezultatai	Įgyvendinimo terminas
Lanksčių darbo formų taikymo stebėseną ir gerųjų praktikų padaliniuose sklaidą	Identifikuoti lanksčių darbo formų taikymo stebėsenos rodikliai; parengti bent 2 pranešimai naujienlaiškiui apie gerųjų praktikų sklaidą	Kasmet
Papildomos iniciatyvos darbuotojams, esantiems vaiko priežiūros atostogose	Sukurta ir pradėta įgyvendinti programa	2027
Psichologinės gerovės ir streso prevencijos priemonių plėtra	Įgyvendinta bent 1 iniciatyva per metus	Kasmet
Universalaus dizaino principų diegimo tęstinumas infrastruktūroje	Įdiegti universalaus dizaino principai atnaujinamoje ir / ar naujoje infrastruktūroje; šeimai pritaikyti higienos kambariai, patalpų/darbo sąlygų ir mokymosi išteklių pritaikymas neuroįvairovei ir fizinei negaliai	2030

KTU lyčių lygybės planas 2026–2030

V VEIKSMŲ GRUPĖ. SMURTO, PRIEKABIAVIMO IR DISKRIMINACIJOS PREVENCIJA

Tikslas: užtikrinti saugią, pasitikėjimu grįstą aplinką.

Priemonė	Laukiami rezultatai	Įgyvendinimo terminas
Pranešimų apie diskriminaciją ir smurtą mechanizmo peržiūra ir supaprastinimas	Atnaujinta tvarka	2027
Aiški komunikacija apie konfidencialumą ir apsaugą nuo neigiamų pasekmių dėl pranešimų apie diskriminaciją ir smurtą	Parengtos komunikacijos priemonės	2028
Reguliarūs atvejų analizės mokymai vadovams, ŽI specialistams, komisijai	Įgyvendintos bent 2 mokymų sesijos, kuriose sudalyvavo bent 30 darbuotojų	2030