

# KLAIPĖDOS UNIVERSITETO LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS

2018-2023

## Turinys

Įvadas .....	3
1. Klaipėdos universiteto Lyčių lygybės plano kūrimas ir prielaidos jam atnaujinti .....	3
2. Bendrieji darbo santykių reglamentavimo Lietuvoje ypatumai .....	6
3. Mokslininko karjeros planavimo bruožai Lietuvoje .....	6
4. Pradinės situacijos analizė Klaipėdos universitete 2018 metais.....	7
5. Institucijos pažanga, įgyvendinus <i>Baltic Gender</i> projektą.....	8
6. Priemonės, kurių reikia imtis siekiant pagerinti darbo sąlygas ir nepakankamai atstovaujamos lyties motyvaciją.....	11

## Įvadas

Mokslo ir akademinės visuomenės veikla pasižymi didele kūrybine laisve ir dinamiškumu, kurie kartais netelpa į standartinius visuotinai priimtinus darbinės veiklos rėmus. Šiuolaikiniame mokslo ir studijų pasaulyje, kuriame vadovaujamosi lyčių lygybės principais bei žmogaus teisių ir laisvių idėjomis, ypač svarbu nestabdyti dinamikos moksle, o priešingai – laikantis teisės aktų reikalavimų sudaryti lanksčias ir liberalias darbo sąlygas mokslo ir studijų srityje dirbantiems žmonėms. Mokslo ir studijų institucijai siekiant reikšmingų mokslo ir studijų rezultatų ypač svarbu atsižvelgti ir į skirtingų lyčių akademinio bei neakademinio personalo darbo sąlygų poreikius, nes šių dienų kontekste lyčių lygybės klausimas mokslo ar studijų įstaigoje yra ypač aktualus.

Klausimo esmę sudaro tai, kad dirbantieji mokslo ar studijų srityje privalo turėti vienodas galimybes siekti rezultatų ir save realizuoti darbinėje veikloje. Kitaip tariant, išskyrus išimtinus atvejus, veiklos srityse, susijusiose su darbu, tarptautinės teisės ir nacionaliniai teisės aktai draudžia diskriminuoti asmenis lyties pagrindu. Atsižvelgiant į tai, laikydamasis galiojančių teisės aktų reikalavimų darbdavys turi pareigą planuoti ir įgyvendinti nuo jo priklausančias priemones lyčių lygybei užtikrinti. Minėtų priemonių apimtis ir turinys priklauso nuo darbdavio veiklos specifikos, dėl to skirtingose mokslo srityse dirbančiose mokslo ar studijų institucijose gali būti įgyvendinamos skirtingos priemonės, skirtos lyčių lygybei užtikrinti.

Klaipėdos universitetas (toliau – KU) skatina skaidrią ir saugią studijų, mokslo ir darbo aplinką, kurioje kiekvienas individualus ir kolektyvinis veiksmas kuria pridėtinę vertę regioniniu ir globaliu mastu. KU Lyčių lygybės planu (toliau – LLP) siekiama prisidėti prie visapusiškesnės ir socialiai atsakingesnės akademinio ir neakademinio personalo valdymo sistemos, taip pat stiprinti lyties aspektą moksliniuose tyrimuose, integruojant lyties analizę į mokslinių tyrimų ir inovacijų turinį, atsižvelgiant į vyrų ir moterų skirtumus visais tyrimo aspektais, nuo pradinės idėjos, tyrimo klausimų, tikslų ir metodikų formulavimo iki išvadų ir poveikio analizės, rezultatų pristatymo.

KU LLP, kaip lanksti priemonė, kuriama atsižvelgiant į KU ypatumus ir poreikius, „Europos Horizonto lyčių lygybės planų gaires“ ir kitus Europos Komisijos dokumentus, 7BP ir „Horizontas 2020“ projektų lyčių lygybės ir įvairovės klausimais rezultatus, ypač į H2020 „Baltic Gender“ projekto rezultatus. Atnaujintame LLP didelis dėmesys skiriamas:

- lyčių lygybei įdarbinant ir siekiant karjeros,
- lyčių pusiausvyrai valdyme ir sprendimų priėmime,
- darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai bei organizacinei kultūrai,
- lyties aspekto integravimui į mokslinių tyrimų ir mokymo turinį,
- priemonėms prieš smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą.

## 1. Klaipėdos universiteto Lyčių lygybės plano kūrimas ir prielaidos jam atnaujinti

2016 m. rugsėjo 1 d. aštuonios mokslo ir studijų institucijos iš penkių Baltijos jūros šalių pradėjo įgyvendinti „Baltic Gender“ projektą (prieiga internetu: <https://www.baltic-gender.eu>), finansuojamą programos „HORIZON 2020“, kvietimo „Lyčių lygybė moksliniuose tyrimuose ir inovacijose“ temoje „Parama mokslinių tyrimų organizacijoms įgyvendinti lyčių lygybės planus“ (GERI-4-2015). Šio projekto rezultatas – partnerių institucijose parengti Lyčių lygybės planai, kurių tikslas – sumažinti lyčių nelygybę jūros mokslų ir technologijų srityse. Vykdamas „Baltic Gender“ projektą sukurtas Klaipėdos universiteto Lyčių lygybės planas 2018-2023 metams, skirtas STEM (*angl.* mokslo, technologijų, inžinerijos, matematikos) padaliniais, t. y. Jūros tyrimų institutui ir Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakultetui.

Galutinėje projekto ataskaitoje, pateiktoje 2020 m., rašoma, kad „Klaipėdos universitete visi „Baltijos Gender“ projekto veiksmai turėjo įtakos aukščiausio lygmens vadovybei, didinant jų

supratimą apie lytį ir motyvaciją įgyvendinti lyčių lygybės veiksmus instituciniu lygmeniu<sup>1</sup>. Be to, pasibaigus projektui reikėjo numatyti naujus finansavimo šaltinius lyčių lygybės priemonėms įgyvendinti.

2021 metais KU pradėtos įgyvendinti naujos iniciatyvos lygybės klausimais, pvz., Lygių galimybių strategijos ir veiksmų plano kūrimas, medžiagos Žmogiškųjų išteklių strategijos mokslininkams (HRS4R) rengimas, siekiant gauti meistriškumo ženklą. Tuo pačiu metu KU, būdamas EU-CONEXUS (angl. European University for Smart Urban Coastal Sustainability (prieiga internetu <https://www.eu-conexus.eu/>), finansuojamo Europos Sąjungos programos Erasmus+), partneriu, kaip turintis ekspertinę patirtį lyčių lygybės tema buvo atsakingas už LLP kūrimą EU-CONEXUS konsorciui. EU-CONEXUS LLP patvirtintas 2022 m. pradžioje (prieiga internetu [https://www.eu-conexus.eu/wp-content/uploads/2022/03/RFS\\_Policy-document\\_GEP.pdf](https://www.eu-conexus.eu/wp-content/uploads/2022/03/RFS_Policy-document_GEP.pdf)).

Visos išvardintos aplinkybės sąlygojo poreikį peržiūrėti dabartinį LLP ir išplėsti jo taikymo sritis visam universitetui. „Baltic Gender“ projekto įgyvendinimo etapuose įgyta patirtis padėjo pagrindus rengiant papildytą LLP redakciją, kuri galios iki 2023 metų pabaigos, kol bus pradėtas įgyvendinti Lygių galimybių veiksmų planas.

KU Rektoriaus įsakymu paskirta LLP darbo grupė (įsakymas Nr. 1-088, 2022-02-24) parengė atnaujintą plano redakciją. Siekiant užtikrinti KU vykdomų veiklų lyčių lygybės srityje nuoseklumą ir tęstinumą, į planą nutarta integruoti „Baltic Gender“ projekto rezultatus bei panaudoti projekto įgyvendinimo metu įgytą gerąją patirtį. Šiam tikslui į LLP rengimo darbo grupę buvo įtraukti pastarojo projekto vykdytojai.

LLP atnaujinimo procesą sudarė šie žingsniai:

1. Darbo grupės diskusija apie būtinus lyčių lygybės plano pakeitimus 2022-2023 m.
2. „Baltic Gender“ projekto galutinėje ataskaitoje pateiktų rekomendacijų analizė.
3. EU-CONEXUS MTEPI lyčių lygybės plano pateiktų rekomendacijų analizė.
4. Institucinės pažangos analizė.
5. Priemonių sąrašo patikslinimas ir Atsakomybės priskyrimo matricos sukūrimas.

Atnaujinto LLP projektavimo ir kūrimo procesas prasidėjo nuo bendros diskusijos apie „Baltic Gender“ projekto rezultatus ir rekomendacijas tolimesnei tvariai veiklai. Susitarta dėl kelių svarbių principų:

1. Institucinę pažangą atspindintys LLP įgyvendinimo tarpiniai rezultatai peržiūrėti ir papildyti visų KU padalinių analizės duomenimis (žr. šio dokumento 5 skyrių).

2. Atnaujintoje LLP redakcijoje nurodoma, kad „Baltic Gender“ projekto ekspertai ir KU vadovybės deleguoti atstovai galėtų sudaryti „Lyčių lygybės komitetą“ (toliau – LLK) numatomoms veikloms vykdyti.

3. Svarbu į atnaujintą LLP įtraukti KU esamas praktikas ir jau vykdomus procesus (pvz., jau vykdomi mokymai, sklaidos renginiai ir kt.), kurie sudarytų plano pagrindą.

Kitas svarbus žingsnis buvo susitarti dėl žmogiškųjų išteklių, būtinų LLP veikloms tvariai įgyvendinti. Siekdama apibrėžti skirtingoms užduotims atlikti reikalingus vaidmenis ir priskirti atsakomybės laipsnį, darbo grupė nusprendė pasitelkti atsakomybės valdymo įrankį - RACI matricą (prieiga internetu: <https://project-management.com/understanding-responsibility-assignment-matrix-raci-matrix/>). Šis įrankis yra naudojamas vaidmenims ir atsakomybėms paaiškinti ir apibrėžti bei yra svarbus tvaraus projekto vykdymo užtikrinimo principas. Pagal RACI matricą kiekvienoje LLP plano priemonėje priskiriamos tokios atsakomybės:

- *Atsakingas*: tai asmenys, kuriems tiesiogiai tenka atsakomybė už užduoties įgyvendinimą. Atsakingi asmenys yra rezultato „kūrėjai“.
- *Atskaitingas*: tai asmenys, koordinuojantys bei kontroliuojantys užduoties įgyvendinimą, atsakingi už laiko planavimą, išteklių numatymą bei reikalaujamą kokybės lygį.

<sup>1</sup> Technical Report. Part B. Baltic Consortium on Promoting Gender Equality in Marine Research Organisations (Baltic Gender). Funded from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 710363. Periodic report: 3rd (last), 2020

- *Konsultantas*: šie asmenys gali suteikti svarbios konsultacijos prieš priimant sprendimą ar įgyvendinant veiklą.
- *Informuoti*: ši asmenų grupė yra nuolat informuojama apie sprendimus ar vykdomas veiklas.

Pagrindinis darbo grupės uždavinys buvo išanalizuoti turimus institucinius išteklius, vaidmenis ir struktūras, kuriems būtų galima priskirti atsakomybę. Pagal KU organizacinės struktūros diagramą (prieiga internetu: [https://www.ku.lt/taryba/wp-content/uploads/sites/28/2021/04/KU\\_valdymo\\_struktu%CC%84ra\\_infografika\\_lt.pdf](https://www.ku.lt/taryba/wp-content/uploads/sites/28/2021/04/KU_valdymo_struktu%CC%84ra_infografika_lt.pdf)) svarbiausi vaidmenys diegiant LLP priemonės yra:

#### **KU vadovybė ir administracija:**

- KU Senatas ir Taryba,
- KU Rektorius ir Prorektorai,
- Rektoriaus patarėjai,
- Tarnybų ir skyrių vadovai.

#### **KU akademiniai padalinių vadovai:**

- KU padalinių vadovai: fakultetų dekanai ir prodekanai / institutų direktoriai,
- Katedrų vedėjai / Mokslinių centrų vadovai,
- Padalinių Tarybų pirmininkai.

#### **KU Lyčių lygybės komitetas**

##### **KU bendruomenė**

Taip pat RACI matricoje nustatytos LLP priemonių intervencijos lygiai:

- Universiteto,
- Fakulteto / Instituto,
- Katedros / Centro,
- Studijų / mokslo srities.

Matricos informacija buvo pasidalinta su KU vadovybės atstovais ir Lyčių lygybės komiteto nariais, kurie susitarė dėl 6 skyriuje apibrėžtų užduočių.

## 2. Bendrieji darbo santykių reglamentavimo Lietuvoje ypatumai

Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija) įtvirtina principus, kad šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas bei principą, kad valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę. Kita vertus, Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis taip pat numato tai, 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. Neretai tampa sunku suderinti ir harmonizuoti šeimos, kaip vertybės, puoselėjimo principą ir asmens teisę laisvai pasirinkti darbą. Atsižvelgiant į tai, šie pamatiniai principai, susiję su šeima, yra įgyvendinami ir per darbo santykių reglamentavimą.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) numato pareigą darbdaviui įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Vienas iš šių principų įgyvendinimo aspektų yra draudimas darbdaviui taikyti skirtingus atrankos į darbą kriterijus ir sąlygas, t. y. priimant į darbą, darbdavys privalo taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas vyrams ir moterims. Darbo santykių metu draudimas diskriminuoti lyties pagrindu taip pat išlieka ir pasireiškia bendro pobūdžio pareiga darbdaviui sudaryti vienodas darbo sąlygas darbuotojams, vienodas galimybes tobulinti kvalifikaciją ir siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti bei įgyti praktinės darbo patirties, taip pat darbdavys turi pareigą teikti vienodas lengvatas. Be to, Darbo kodeksas įtvirtina pareigą už tokį patį ir vienodos vertės darbą vyrams ir moterims mokėti vienodą darbo užmokestį.

Darbo kodeksas įtvirtina darbo ir šeimos darnos principą, kurį įgyvendinant darbdavys turi pareigą gerbti savo darbuotojų šeiminius įsipareigojimus ir imtis priemonių padėti jiems juos vykdyti. Šeimos darnos principo įgyvendinimas konkrečioje darbovietėje ir tai, kaip ir kokių priemonių imasi darbdavys, siekdamas įgyvendinti savo pareigą gerbti darbuotojų šeiminius įsipareigojimus, turi įtakos darbuotojų sprendimams, susijusiems su karjeros galimybių pasirinkimu ir realizavimu.

Darbo kodeksas detaliam reglamentuoja nėščiąjų, vaikus iki tam tikro amžiaus auginančių moterų ir vyrų tikslines atostogas ir kitas socialines garantijas asmenims, turintiems šeiminių įsipareigojimų.

## 3. Mokslininko karjeros planavimo bruožai Lietuvoje

Dirbant mokslo srityje, tiek vyrams, tiek moterims aktualus tampa asmeninės karjeros planavimo aspektas. Ir nors Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (toliau – Mokslo ir studijų įstatymas) apibrėžia konkurso į mokslo darbuotojo pareigas organizavimo tvarką ir kvalifikacinių reikalavimų kandidatams gaires, nustato atestavimo sąlygas, apibrėžia mokslo darbuotojų kategorijas, įtvirtina nuostatą, kad pirmoji kadencija tam tikrose mokslininko pareigose yra terminuota (5 metai), visgi praktikoje neretai mokslininkai ar pretendentai tapti mokslininkais susiduria su kliūtimi aiškiai matyti savo darbinę poziciją po daugiau nei 5 kadencijos metų. Tai susiję su nemažai išorinių veiksnių, kurie nepriklauso nuo mokslininko. Visų pirma, mokslo ir studijų institucijos turi teisę pasitvirtinti savo atestavimo ir konkurso į mokslo darbuotojų pareigas organizavimo tvarkas bei kvalifikacinius reikalavimus, kas praktikoje reiškia, kad kandidatui, dirbusiam vienoje mokslo įstaigoje, gali būti sunku ar netgi neįmanoma pretenduoti į konkursines pareigas kitoje įstaigoje vien dėl to, kad kandidato kvalifikacija bus vertinama pagal skirtingus kriterijus/vertinimo rodiklius.

Kita ne mažiau opi problema, susijusi su mokslininko karjeros planavimu, yra mokslo krypties, kurioje dirbama, perspektyvumas. Tuo atveju, jeigu mokslo kryptis nebelaikoma perspektyvia ir mokslo įstaiga ar valdžios institucija, kurioje vyksta mokslo vystymą, priima sprendimą neinvestuoti lėšų į jos tolimesnį vystymą, yra didelė tikimybė, kad suėjus terminuotos mokslininko kadencijos laikui nebus skelbiamas konkursas į atitinkamas pareigas toje mokslo srityje, kurioje jis prieš tai dirbo atitinkamoje mokslo įstaigoje. Šioje vietoje būtina atkreipti

dėmesį į tai, kad mokslininkui nėra paprasta persikvalifikuoti iš vienos mokslo srities į kitą, dažnai persikvalifikavimui reikėtų papildomo mokymosi.

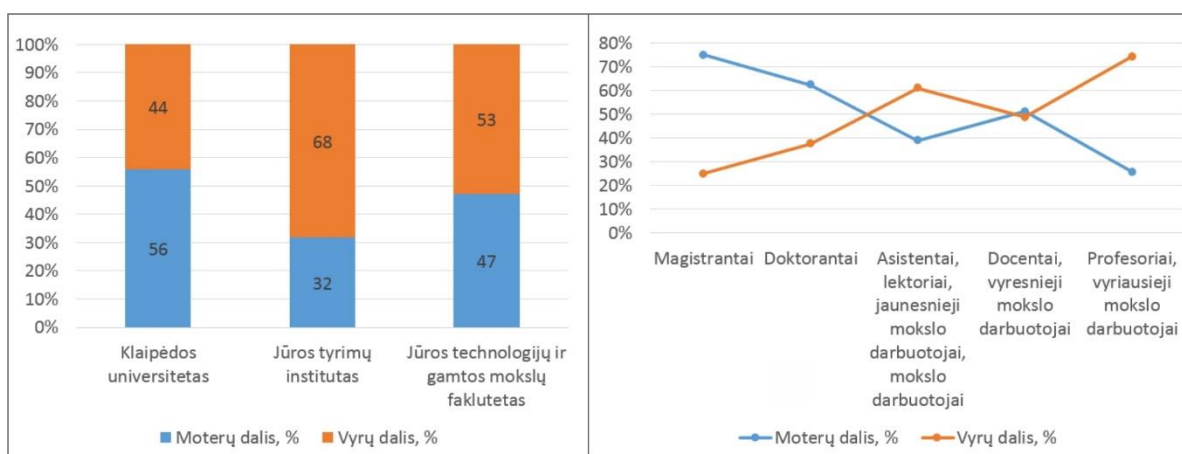
Trečias veiksnys, sukuriantis mokslininko profesinės karjeros neapibrėžtumą, yra neeilinė atestacija, kurią mokslo įstaiga turi teisę vykdyti siekdama patikrinti asmens tinkamumą toliau eiti užimamas pareigas. Tuo atveju, jeigu neeilinės atestacijos rezultatas yra neigiamas, mokslo įstaiga neatestuotą darbuotoją gali atleisti iš užimamų pareigų. Kita vertus, Mokslo ir studijų įstatymas numato išimtį dėl atestacijos, t. y. pagal minėtą įstatymą, laikotarpis, kuriuo asmeniui mokslo ir studijų institucija buvo suteikusi nėštumo ir gimdymo, tėvystės atostogas ar atostogas vaikui prižiūrėti, į 5 metų atestacijos laikotarpį neįtraukiamas. Visgi, asmeniui, grįžusiam į darbą po nėštumo ir gimdymo, tėvystės atostogų ar atostogų vaikui prižiūrėti per trumpą laiką reikia pasiekti atestacinius rodiklius ir dalyvauti atestacijoje.

Ketvirtas faktorius, trukdantis matyti aiškią karjeros moksle liniją, yra išipareigojimai, susiję su šeima, ypač tais atvejais, kai susilaukiama vaikų. Teoriškai šeimos pagausėjimas vyrams ir moterims turėtų daryti vienodą įtaką, tačiau praktikoje pastebima tendencija, kad didesnę dalį su tuo susijusių išipareigojimų prisiima moteris, kuri būtent dėl šito veiksnio kuriam laikui „iškrenta iš darbo rinkos“ ar joje dalyvauja ne taip aktyviai kaip iki tol.

Visgi, nepaisant to, kad Darbo kodeksas numato nemažai imperatyvių nuostatų, susijusių su nėščiąjų ir tėvų, auginančių vaikus, apsauga darbo santykių metu, darytina išvada, kad vien įstatymuose numatytų universalios pobūdžio reikalavimų laikytis nepakanka ir kad kiekviena mokslo ar kitokio pobūdžio veikla užsiimanti įstaiga turi imtis ir kitų priemonių, kurios sudarytų vienodas sąlygas vyrams ir moterims įsiliesti į darbinę veiklą ir kiek tai įmanoma vienodomis sąlygomis ir būdais siekti profesinių pasiekimų.

#### 4. Pradinės situacijos analizė Klaipėdos universitete 2018 metais

2018 m. atlikta analizė atspindi bendrą situaciją universitete ir išryškina dėsningumus dviejuose STEM (gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos, matematikos) padaliniuose – Jūros tyrimų institute ir Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakultete. Vyrų ir moterų santykis šiuose padaliniuose pavaizduotas 1 pav. (kairėje): nepaisant didesnės moterų dalies visame universitete, vyrų akademinėse pareigose STEM padaliniuose yra daugiau. Tai ypač akivaizdu Jūros tyrimų institute ir rodo būtinybę spręsti lyčių lygybės problemą, visų pirma, nagrinėjant tokį ryškų skirtumą lemiančius veiksnius.



1 pav. Bendras KU STEM padalinių pedagoginių ir mokslo darbuotojų lyčių santykis (kairėje) ir šio santykio kaita skirtinguose akademinės karjeros etapuose 2018 metais

Išanalizavus vyrų ir moterų santykį tipiniuose akademinės karjeros etapuose (1 pav., dešinėje), matyti, kad daugiau moterų pradeda studijuoti jūros mokslus, tačiau ši proporcija keičiasi moterų nenaudai kylant karjeros laiptais.

Moterų mokslininkų skaičiaus mažėjimas baigus doktorantūros studijas gali būti susijęs ir su asmeninėmis, ir su išorinėmis priežastimis. Visų pirma, apsisprendimui nesiekti mokslo karjeros gali turėti įtakos asmeninis moters apsisprendimas rinktis kitas darbo sritis, pavyzdžiui, su akademinio darbu nesusijusią sritį. Kita vertus, tokiems asmeniniams pasirinkimams įtakos gali turėti su darbo sąlygomis susiję išoriniai veiksniai.

Antra, po doktorantūros studijų daugeliu atvejų moterys pradeda kurti šeimas ir dažnai susilaukia vaikų. Natūralu, kad po šeimos pagausėjimo moteris trumpesniai ar ilgesniai laikui išeina iš darbo. Nepaisant to, kad Darbo kodeksas numato nemažai imperatyvių nuostatų dėl besilaukiančių moterų ir vaikus auginančių tėvų apsaugos darbo santykių metu, darytina išvada, kad vien tik universalių įstatymo reikalavimų nepakanka ir kiekviena institucija privalo imtis papildomų priemonių, kad vyrams ir moterims būtų sudarytos lygios galimybės įsitraukti į profesinį gyvenimą ir siekti profesinių laimėjimų.

Dar viena kliūtis moterims siekiant karjeros jūrų moksluose, yra „stiklo lubos“ ir lyčių stereotipai, darantys įtaką įdarbinimo ir karjeros procesams. Todėl, siekiant geresnių darbo sąlygų ir savirealizacijos skirtingo amžiaus ir šeimyninės padėties moterims, reikalingos konkrečios priemonės. Kita vertus, šiuo metu (2018 m.) Jūros tyrimų institutas turi gerosios praktikos pavyzdį, nes instituto taryboje vyrų ir moterų skaičius yra beveik vienodas (5 moterys, 6 vyrai).

## 5. Institucijos pažanga, įgyvendinus *Baltic Gender* projektą

„Baltic Gender“ projekto įgyvendinimo laikotarpiu (2016–2020 m.) įgytos žinios ir kompetencijos palietė kelias svarbias universiteto veiklos sritis:

- Universitetas tapo lyčių lygybės ekspertu naujuose projektuose ir naujai susikūrusiuose konsorciuose Europoje, pvz., KU buvo atsakingas už LLP kūrimą EU-CONEXUS ir pasiekė, kad dalis „Baltic Gender“ projekto rezultatų būtų pritaikyta Horizon 2020 projekte EU-CONEXUS RESEARCH FOR SOCIETY (IBA-SwafS-Support-1-2020).

- Instituciniu lygmeniu pirmasis LLP buvo sukurtas STEM padaliniam. Tačiau „Baltic Gender“ projekto rekomendacijos paskatino pokyčius visame universitete. Jau dabar matoma institucinė pažanga: (i) lygių galimybių ir įvairovės politikos įgyvendinimo instituciniu lygmeniu veiklos įtrauktos į KU plėtros strategijos 2021–2030 veiksmų planą; (ii) rektoriaus patarėjos inicijuotas ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2020 m. rugpjūčio 10 d. atliktas institucinis vertinimas ir parengtos rekomendacijos pagal Lygių galimybių liniuotės metodiką.

Nuo 2021 m. universiteto lygiu sistemingai renkami ir analizuojami lyčių lygybei aktualūs duomenys, kurių pagrindu suformuotos išvalgos gali būti naudojamos kuriant viso universiteto LLP, formuojant LLP priemones.

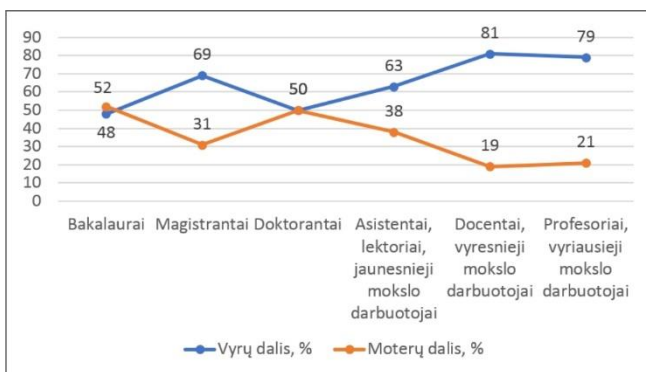
Iki 2016 metų pagal lytį atskirti duomenys apie studentus ir akademinis darbuotojus buvo renkami tik statistiniais tikslais, jie nebuvo analizuojami. 2021 metais atlikta penkių Klaipėdos universiteto akademinų padalinių analizė atskleidė keletą faktų:

- Socialinių ir humanitarinių mokslų fakulteto (SHMF) bei Sveikatos mokslų fakulteto (SvMF) studentų ir akademinų darbuotojų lyčių santykio diagramos yra panašios (2 pav.). SHMF dirba socialinių ir humanitarinių (*angl. trump. SSH*) mokslų grupėje, kurioje įprastai dominuoja moterys, o SvMF – SSH bei Medicinos ir Sveikatos mokslų grupėse. Tuo tarpu Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakultete, kuris priklauso STEM mokslų grupei, dominuoja vyrai. Tai reiškia, renkantis darbą vis dar egzistuoja lyčių stereotipai;

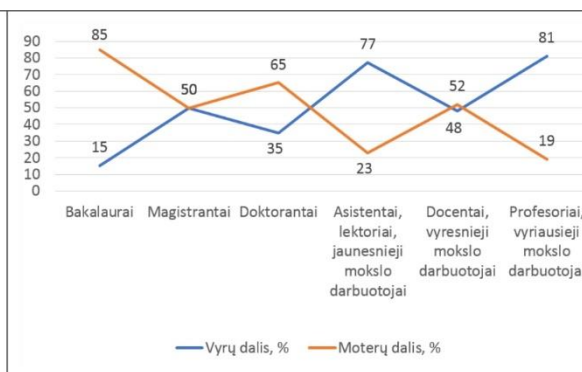
- Mokslo padaliniuose (Jūros tyrimų institute ir Baltijos regiono istorijos ir archeologijos institute) lyčių santykis yra panašus (2 pav.) nepaisant to, kad jie priklauso skirtingoms mokslo grupėms (STEM ir SSH);

- Lyčių disbalansas pastebimas visuose padaliniuose, todėl projekte „Baltic Gender“ numatytos priemonės turi būti taikomos visame universitete, siekiant pagerinti nepakankamai atstovaujama lyčių darbo sąlygas ir motyvaciją.

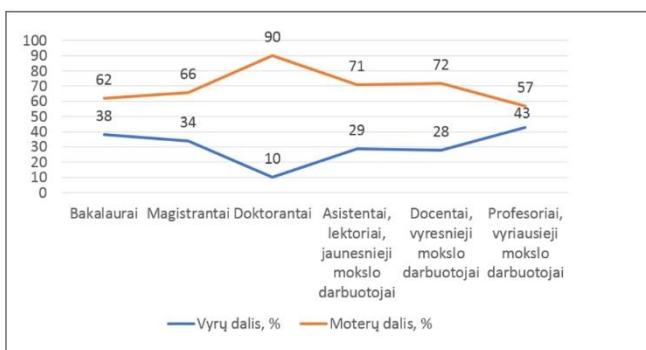




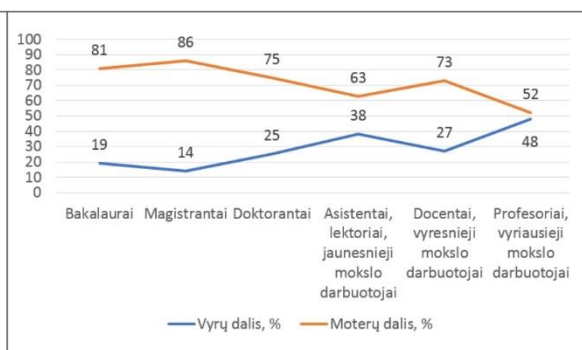
Baltijos regiono istorijos ir archeologijos institutas



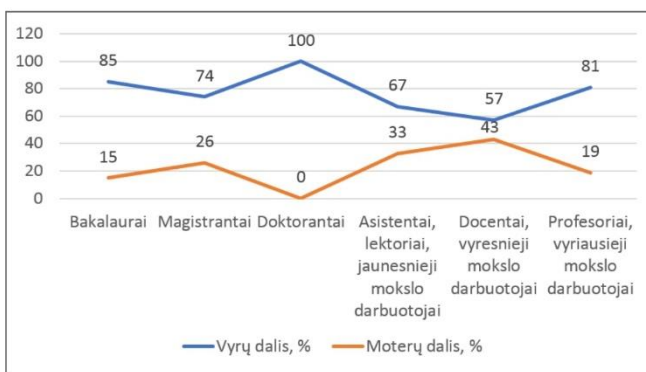
Jūros tyrimų institutas



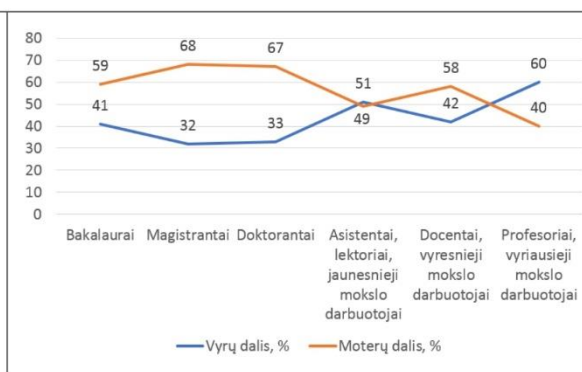
Socialinių ir humanitarinių mokslų fakultetas



Sveikatos mokslų fakultetas



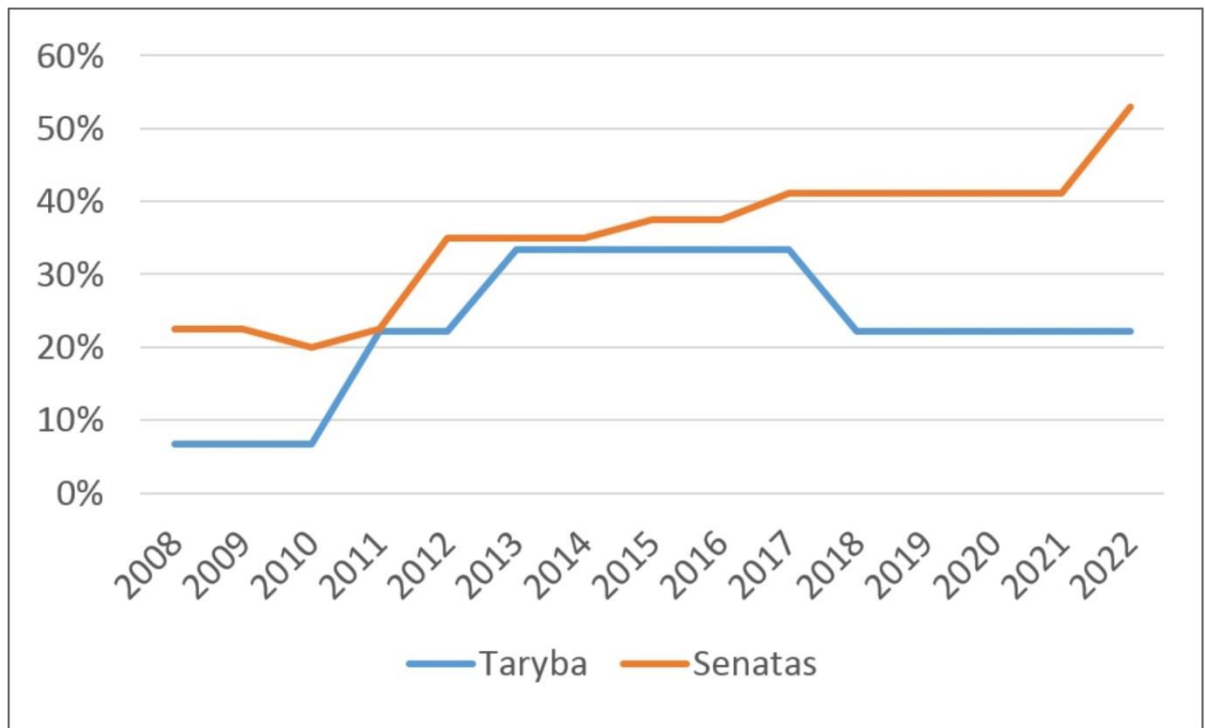
Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakultetas



Klaipėdos universitetas

2 pav. Lyčių santykis Klaipėdos universiteto mokslo institutuose ir fakultetuose bei visoje institucijoje

Pastebėti teigiami pokyčiai valdymo organų struktūroje: 2008–2022 m. laikotarpiu moterų dalis Senate išaugo nuo 23 proc. iki 53 proc. Šią tendenciją bent iš dalies galima sieti su intensyviu universiteto bendruomenės švietimu įgyvendinant “Baltic Gender” projektą. Tuo tarpu moterų dalis KU Taryboje niekada neviršijo 33 proc., tai reiškia, kad vertikalią segregaciją, visgi, egzistuoja. Be to, 2020 metais studentų deleguota moteris KU Taryboje buvo pakeista vyru, studentai lyčių segregacijai neprieštaravo, ir šiuo metu Taryboje moterų yra tik 22 proc. Vienas iš galimų situacijos sprendimų būtų kvotos, leidžiančios „išlaikyti moterų balsą“.



3 pav. Moterų dalis procentais Klaipėdos universiteto Taryboje ir Senate

Į aukščiau paminėtus faktus atsižvelgėme naujojoje LLP priemonių sąrašo redakcijoje (6 skyrius). Daug dėmesio skyrėme darbuotojų ir sprendimus priimančių asmenų sąmoningumo didinimui. Taip pat pateikėme papildomų priemonių lyties aspektui į studijas ir mokslinius tyrimus integruoti.

## 6. Priemonės, kurių reikia imtis siekiant pagerinti darbo sąlygas ir nepakankamai atstovaujamos lyties motyvaciją

1 lentelė. Priemonių planas. LLK – Lyčių lygybės komitetas.

Uždavinys	Veiksmas	Aprašymas	Atsakingi asmenys ir padaliniai	Rezultatai, rodikliai, geroji praktika
<b>1. Lyčių lygybė įsidarbinant ir siekiant karjeros</b>				
1.1. Stiprinti karjeros pažangą ir lyderystę	1.1.1. Organizuojami mokymai, siekiant didinti visų lygių darbuotojų sąmoningumą apie lyčių problemas	1 dienos mokymai „Institucinių gebėjimų stiprinimo seminaras: lyties aspektas tyrimuose“ KU Jūros tyrimų instituto ir Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakulteto administracijai.	<i>Atsakingas:</i> KU LLK <i>Informuoti:</i> KU Akademinių padalinių vadovai	Įvykdyta: 20 asmenų
		KU lyčių lygybės politikos įgyvendinimo mokymai universiteto bendruomenei siekiant: - užtikrinti nuolatinį akademių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo procesą ir galimybes; - skatinti akademinį personalą siūlyti mokymų temas; - padidinti nepakankamai atstovaujamos lyties, pretenduojančios į pareigas, dalį, organizuojant mokymus KU tarnybų atstovams (ypatingai dalyvaujantiems darbuotojų atrankos ir vertinimo procesuose) apie nesąmoningą lyčių šališkumą, atrankos procesų organizavimą.	<i>Atskaitingas:</i> KU Rektorius <i>Atsakingas:</i> KU LLK; KU Personalo ir dokumentų valdymo skyrius <i>Informuoti:</i> KU bendruomenė	Mokymų skaičius ir dalyvių skaičius
	1.1.2. Nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys skatinami kandidatuoti į vadovaujančias pareigas	Vadovavimo įgūdžių ugdymas per praktinę veiklą (pvz., skiriant vadovaujančias užduotis organizuoti konferencijas ir susitikimus, pirmininkauti konferencijoms, moderuoti susitikimus/diskusijas; vadovauti projekto komandai ir pan.).	<i>Atsakingas:</i> KU LLK <i>Informuoti:</i> KU Akademinių padalinių vadovai	Geresnis lyčių balansas aukštesnės kategorijos mokslinėse ir vadovaujančiose pareigose
1.2. Suteikti daugiau profesinio tobulėjimo ir	1.2.1. universitete kuriami <i>Grass-root</i> tinklai	Neformalūs <i>Grass-root</i> tinklai prisideda prie karjeros augimo per organizuojamus seminarus ir mokymus, kurie, savo ruožtu,	<i>Atsakingas:</i> KU LLK	<i>Grass-root</i> tinklų skaičius. Dalinimosi gerąja patirtimi renginių skaičius

tinklaveikos galimybių		taip pat sukuria sąlygas tinklaveikai ir mentorystei.	<i>Informuoti:</i> KU Akademinių padalinių vadovai	
	1.2.2. Organizuojama mentorystė, skirta pradedančiųjų mokslininkų, profesiniam tobulėjimui	Mentorystės poreikių analizė ir pradedantiesiems mokslininkams skirtų mentorystės programų kūrimas, daugiausiai dėmesio skiriant nepakankamai atstovaujamai lyčiai.	<i>Atsakingas:</i> KU LLK; Personalo ir dokumentų valdymo skyrius <i>Informuoti:</i> KU Akademinių padalinių vadovai	Mentorystės gerosios praktikos pavyzdžiai
1.3. Užtikrinti karjeros planų įgyvendinimą	1.3.1. Vykdomas kasmetinis karjeros planų atnaujinimas	Informacijos apie akademinės karjeros galimybes teikimo poreikio nustatymas; informacijos parengimas (lankstinukas, skiltis tinklalapyje ir kt.) magistrantams, doktorantams, podoktorantūros stažuotojams, jaunesniems mokslo darbuotojams.	<i>Atsakingas:</i> KU LLK, KU Akademinių padalinių vadovai, Mokslo ir inovacijų tarnyba	Parengta informacija apie akademinės karjeros galimybes
	1.3.2. Tobulinamos atrankos, įdarbinimo procedūros	Atrankos, įdarbinimo procedūrų spragų nustatymas, atrankos, įdarbinimo proceso tobulinimas. Nediskriminuojančių pareigybių aprašymų ir atrankos kriterijų, kuriuos reikia taikyti visam atrankos procesui, parengimas.	<i>Atskaitingas:</i> KU Rektorius <i>Atsakingas:</i> KU LLK, KU Akademinių padalinių vadovai, Personalo ir dokumentų valdymo skyrius	Nediskriminuojantys darbo ir konkurso skelbimai ir nediskriminuojančios įdarbinimo procedūros
	1.3.3. Lygių galimybių sudarymas	Lankstaus darbo laiko, karjeros pertraukų, motinystės ir ilgalaikio nedarbingumo, nepilno etato darbo sutarčių įtakos profesiniam tobulėjimui analizė. Nepakankamai atstovaujamos lyties atstovų skatinimas pretenduoti į aukštesnes pareigas, jei moterų/vyrų kandidatų skaičius yra per mažas.	<i>Atsakingas:</i> KU LLK, KU Akademinių padalinių vadovai, Personalo ir dokumentų valdymo skyrius	
<b>2. Lyčių pusiausvyra vadovaujant ir priimant sprendimus</b>				
2.1. Lyčių pusiausvyros siekimas sprendimų priėmimo procesuose	2.1.1. Didinama nepakankamai atstovaujamos lyties sprendimų priėmėjų dalis	Siekti lyčių atstovavimo pusiausvyros Universiteto valdymo organuose ir darbo grupėse	<i>Atskaitingas:</i> KU Rektorius, KU LLK <i>Atsakingas:</i> Personalo ir dokumentų valdymo skyrius <i>Informuota:</i> KU bendruomenė	Gairės/rekomendacijos reglamentams siekiant priartėti prie Universiteto atstovų proporcingo dalyvavimo valdymo organuose
	2.1.2. Moterų skatinamos	Kandidatuojančių į vadovaujančias pareigas moterų skatinimas ir palaikymas		

	kandidatuoti į vadovaujančias pozicijas			
2.2. Sąmoningumo didinimas ir gerųjų pavyzdžių sklaida	2.2.1. Organizuojami lyderystės mokymai	Vadovavimo ir minkštųjų įgūdžių mokymai kiekviename akademinį ir administracijos darbuotojų karjeros etape	<i>Atsakingas:</i> KU LLK <i>Informuota:</i> KU bendruomenė	Apmokytų asmenų skaičius
	2.2.2 Vykdomos komunikacijos kampanijos	Reguliariai vykdoma komunikacijos kampanijos, skirtos moterų lyderystei skatinti, skleidžiami gerosios praktikos pavyzdžiai	<i>Atsakingas:</i> KU LLK, KU Rinkodaros ir komunikacijos skyrius <i>Informuota:</i> KU bendruomenė	Kampanijų skaičius
<b>3. Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei organizacinė kultūra</b>				
3.1. Šeimai palankių strategijų populiarinimas	3.1.1. Užtikrinamas lankstus darbo grafikas, nuotolinio darbo alternatyva	Naujai įsidarbinusių darbuotojų informavimas apie lankstaus darbo grafiko, nuotolinio darbo galimybes	<i>Atsakingas:</i> KU Akademinį padalinių vadovai; Personalo ir dokumentų valdymo skyrius	Didelis pasitenkinimas darbo sąlygomis, sklandesnis grįžimas į darbą po vaiko priežiūros atostogų ar kitų ilgalaikių pertraukų
	3.1.2. Organizuojami pokalbiai su išeinančiais/ grįžtančiais į/ iš vaiko priežiūros atostogų tėvais	Parengti klausimyną ir juo vadovaujantis organizuoti pokalbius su išeinančiais/ grįžtančiais į/ iš vaiko auginimo atostogų tėvais, siekiant išsiaiškinti/ pateisinti jų lūkesčius		
	3.1.3. Palaikomas ryšys su asmenimis, kurie laikinai nedirba dėl vaikų priežiūros ar kitų priežasčių	Laikiniai dėl vaiko priežiūros nedirbančių darbuotojų kontaktinės informacijos prieinamumas darbuotojų sąrašuose ir tinklapyje Esančių vaiko priežiūros atostogose darbuotojų informavimas apie darbinis įvykius (seminarus, susitikimus, mokymus, kt.)		
3.2. Priežasčių, kodėl darbuotojai palieka darbą, nustatymas	3.2.1. Vykdomi pokalbiai su išeinančiais iš darbo akademineis darbuotojais, siekiant	Klausimyno kūrimas išeinančiam iš darbo personalui, siekiant nustatyti pasitraukimo priežastis. Institucinės praktikos kūrimas, siekiant atlikti darbovietės keitimo priežasčių analizę	<i>Atsakingas:</i> KU LLK, KU Akademinį padalinių vadovai, Personalo ir dokumentų valdymo skyrius	Parengtas klausimynas išėjimo priežasčių analizei

	nustatyti išėjimo priežastis			
3.3. Sveikesnės psichologinės ir socialinės aplinkos kūrimas	3.3.1. Kuriama sveikesnė psichologinė ir socialinė aplinka	Atvirųjų šaltinių apie su darbu susijusią psichologinę ir socialinę įtaką sveikatai (darbo intensyvumas, monotoniškumas, darbo kontrolė ir autonomiškumas, sąžiningumas, reikalavimai ir darbo saugumas, socialinis kontaktas su bendradarbiais ir vadovais) savarankiškam mokymuisi sklaida	Atsakingas: KU LLK <i>Konsultantas:</i> VšĮ Klaipėdos socialinės ir psichologinės pagalbos centras, Personalo ir dokumentų valdymo skyrius	Šaltinių skaičius, konsultacijų skaičius
3.4. Komandos formavimas, bendruomenės ryšių stiprinimas	3.4.1. Organizuojami reguliarūs darbuotojų susibūrimo renginiai ir susitikimai.	Bendruomenę vienijančių kasmetinių renginių, tokių kaip Kalėdos, sporto renginiai, akademiniai renginiai, festivaliai, ekskursijos, planavimas ir įgyvendinimas. Forumas, klausimynai apie gerovę ir lygybę darbe.	<i>Atsakingas:</i> KU Tarnybos ir Skyriai, Personalo ir dokumentų valdymo skyrius	Įvykių, dalyvių skaičius ir atsiliepimų analizė
3.5. Sąmoningumo didinimas	3.5.1. Mokymai apie komunikaciją, pokyčių valdymą, streso valdymą	Kviečiami pagrindiniai pranešėjai arba pavyzdžiai (vyrai, moterys ar transseksualūs asmenys) universiteto miestelyje rengti konferencijas apie nesąmoningą šališkumą ir išankstinę diskriminaciją, atsakingą skaitmeninių įrankių naudojimą.	<i>Atsakingas:</i> KU LLK, Personalo ir dokumentų valdymo skyrius	Mokymų skaičius ir dalyvaujantys darbuotojai
<b>4. Lyties aspektas mokslinių tyrimų ir mokymo turinyje</b>				
4.1. Lyčių lygybė tyrimus vykdančiose akademinėse grupėse	4.1.1. Skatinama į tyrimų grupes, projektų paraiškų rengėjų ir įgyvendintojų komandas įtraukti skirtingų lyčių atstovus	Kaupti duomenis KU projektų valdymo sistemoje ePOVAS	<i>Atskaitingas:</i> KU Mokslo ir inovacijų prorektorius <i>Atsakingas:</i> KU Mokslo ir inovacijų tarnyba <i>Informuoti:</i> Mokslinių programų vadovai, tyrimų grupių, mokslo projektų vadovai, KU akademinė bendruomenė	Stebėseną ir duomenų analizę
4.2. Lyties aspekto integravimas į tyrimų turinį	4.2.1. Kuriama institucinė praktika,	Kurti institucines priemones, skatinančias lyties aspekto įtraukimą į tyrimų etapus: tyrimo tema/ objektas; mokslinių tyrimų	<i>Atskaitingas:</i> KU Mokslo ir inovacijų prorektorius	Parengti kontroliniai sąrašai ir gerosios praktikos

	siekiant į tyrimų turinį integruoti lyties aspektą	metodologija; tyrimo rezultatas; tyrimo rezultato poveikis.	<i>Atsakingas:</i> Mokslo ir inovacijų tarnyba; KU LLK <i>Informuoti:</i> Mokslinių programų, tyrimų grupių, mokslo projektų vadovai, KU akademinė bendruomenė	pavyzdžiai akademiniam personalui. Didesnis finansuojamų projektų skaičius/biudžetas
4.3. Lyčiai jautrios kalbos ir mokymo metodų naudojimo skatinimas	4.3.1. Akademinis personalas skatinamas taikyti lyčiai jautrią mokymo kalbą ir metodus	Dėstytojų sąmoningumo ir kompetencijų ugdymas, gerosios praktikos pavyzdžių sklaida	<i>Atsakingas:</i> KU Studijų prorektorė, KU LLK <i>Informuoti:</i> fakultetų dekanai ir prodekanai / institutų direktoriai; katedrų vedėjai	Didesnis studentų pasitenkinimas Lyčiai jautrios mokymo kalbos ir metodų gerosios praktikos pavyzdžiai
4.4. Lyties aspekto įtraukimas į komunikaciją ir sklaidą	4.4.1. Užtikrinamas vienodas mokslininkų ir mokslininkų matomumas žiniasklaidoje, socialiniuose tinkluose	Komunikacijos specialistų sąmoningumo ir kompetencijų ugdymas	<i>Atsakingi:</i> KU LLK, Komunikacijos ir rinkodaros skyrius	Vienodas mokslininkų vyrų ir moterų matomumas žiniasklaidoje, socialiniuose tinkluose
4.5. Sąmoningumo didinimas	4.5.1. Organizuojami mokymai akademinėi bendruomenei	Organizuojami reguliarūs seminarai akademinėi bendruomenei: Įvairovės žinios; Lyčiai ir įvairovei jautrios kalbos taikymas; Elgesys; Lyčiai jautrios metodikos taikymas; Interseksualaus požiūrio į lytį (etninės priklausomybės, rasės, klasės, amžiaus, pilietybės statuso ir kt.) temos integravimas, lyčių požiūriu jautrių tyrimo klausimų identifikavimas ir formulavimas; su lyties aspektu susijusių rezultatų kūrimas; naudotojų / naudos gavėjų identifikavimas pagal lytį ir kt. Atvirųjų šaltinių savarankiškam mokymuisi sklaida	<i>Atsakingas:</i> KU Studijų prorektorė, KU mokslo ir inovacijų prorektorius <i>Atsakingi:</i> KU LLK <i>Informuoti:</i> fakultetų dekanai ir prodekanai / institutų direktoriai; katedrų vedėjai / mokslinių centrų vadovai	Seminarų skaičius Dalyvių skaičius Atsiliepimų analizė
<b>5. Priemonės prieš smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą</b>				

5.1. Priemonės prieš smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą	5.1.1. 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. Parengti smurto dėl lyties, įskaitant priekabiavimą, atvejų informavimo, tyrimo ir drausminių nuobaudų tvarką.	<i>Atsakingas:</i> KU LLK, Personalo ir dokumentų valdymo skyrius <i>Konsultantas:</i> VšĮ Klaipėdos socialinės ir psichologinės pagalbos centras, KU Akademinės etikos komitetas	Informacijos apie prevencijos priemones ir atvejų valdymą, patyrus darbo aplinkoje smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, rinkinys
	5.1.2. 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.	<i>Atsakingas:</i> KU LLK, Personalo ir dokumentų valdymo skyrius, VšĮ Klaipėdos socialinės ir psichologinės pagalbos centras	Socialinę ir psichologinę paramą gavusių žmonių skaičius
	5.1.3 Konfidencialus pranešimų teikimas	Sukurti skaidrų, matomą ir patikimą būdą aukoms apie patirtą darbo vietoje smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, pranešti	<i>Atskaitingas:</i> KU rektorius <i>Atsakingas:</i> KU LLK	Sukurtas, nuolat viešinamas
5.2. Sąmoningumo didinimas	5.2.1. Organizuojami tiksliniai mokymai	Mokymai akademiniam personalui, specialistams ir studentams apie žmogaus teises, smurto dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, atpažinimą ir smurto prevenciją. Atvirųjų šaltinių savarankiškam mokymuisi viešinimas ir sklaida.	<i>Atsakingas:</i> KU LLK, Komunikacijos ir rinkodaros skyrius, VšĮ Klaipėdos socialinės ir psichologinės pagalbos centras	Mokymų skaičius Dalyvių skaičius Kampanijų skaičius
	5.2.2. Vykdomos komunikacijos kampanijos	Reguliariai vykdoma komunikacijos kampanijos apie lyčių lygybę (temos: lyčių požiūriu neutralus rašymas, priekabiavimas ir kt. bendruomenei).		
<b>6. Horizontaliosios priemonės</b>				
6.1. Reguliariai renkami pagal lytį suskirstyti duomenys	6.1.1. Kasmet renkami pagal lytį suskirstyti duomenys	Atnaujinti aktualių stebėsenos rodiklių (kiekybinių ir kokybinių) sąrašą kiekvienai plano kategorijai; vykdyti jų rinkimą, kasmetinę analizę, institucinių pokyčių stebėseną; teikti rekomendacijas, susijusias	<i>Atskaitingas:</i> Rektorius patarėja (-as) <i>Atsakingas:</i> Studijų tarnyba, Mokslo ir inovacijų tarnyba, Personalo ir dokumentų	Duomenų rinkimo, stebėsenos ir analizės sistema Rekomendacijos Lygių galimybių planui nuo 2023 parengti



		su LLP priemonių įgyvendinimu, esant poreikiui, rodiklių atnaujinimu/ papildymu	valdymo skyrius; KU Akademiųjų padalinių vadovai <i>Informuoti:</i> KU bendruomenė	
6.2. Informacijos, susijusios su lyčių lygybės plano įgyvendinimu viešinimas ir sklaida	6.2.1. Viešinama ir skleidžiama informacija, susijusi su lyčių lygybės plano įgyvendinimu	Parengti tinklapį/ skiltį tinklapyje, skirtą su lyčių lygybės plano priemonių įgyvendinimu susijusiai informacijai talpinti	<i>Atskaitingas:</i> Rektoriaus patarėja (-as) <i>Atsakingas:</i> Studijų tarnyba, Mokslo ir inovacijų tarnyba, Personalo ir dokumentų valdymo skyrius, Rinkodaros ir komunikacijos skyrius <i>Informuoti:</i> KU Akademiųjų padalinių vadovai, KU bendruomenė	Sukurtas tinklapis/ skiltis tinklapyje, su reguliariai atnaujinama informacija