

KAUNO KOLEGIJOS LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2026–2030 M.

Tikslas	Uždaviniai	Priemonės	Atsakingas padalinys	Terminas	Vertinimo kriterijus
I. Lyčių pusiausvyra valdyme ir sprendimų priėmimo					
1. Siekti lyčių pusiausvyros valdyme ir sprendimų priėmimo.	1.1. Įdiegti duomenimis grįstą lyčių pusiausvyrą valdyme ir sprendimų priėmimo.	1.1.1. Į Kolegijos strateginius dokumentus įtraukiamas lyčių lygybės principas kaip bendra vertybė. 1.1.2. Pateiktos rekomendacijos administracijos padaliniais dėl lyčių politikos įgyvendinimo duomenų rinkimo formato. 1.1.3. Parengta ir viešinama ataskaita apie lyčių pusiausvyrą.	Strateginio planavimo ir kokybės valdymo skyrius; Bendruomenės gerovės vadovas	Nuo 2026 m.	Visi pagrindiniai dokumentai papildyti lyčių lygybės principu. Metinė lyčių lygybės ataskaita.
	1.2. Skatinti mažiau atstovaujamos lyties dalyvavimą sprendimų priėmimo procesuose ir instituciniuose organuose.	1.2.1. Į Kolegijos sudaromus komitetus, komisijas, darbo grupes pagal galimybes įtraukiami abiejų lyčių atstovai. 1.2.2. Taikomas kvietimo principas mažiau atstovaujamai lyčiai.	Vadovybė	Nuolat	Komitetų, komisijų, darbo grupių, kuriose yra bent po vieną kiekvienos lyties atstovą, dalis, proc.
	1.3. Periodiškai vertinti lyčių pusiausvyros stebėsenos rodiklius valdymo srityje.	1.3.1. Siekiama, kad mažiau atstovaujama lytis valdymo organuose ir sprendimų priėmimo pozicijose sudarytų bent 30 proc. 1.3.2. Periodiškai atliekama darbuotojų pagal lytį komitetuose, komisijose, darbo grupėse pasiskirstymo pagal lytį analizė.	Bendruomenės gerovės vadovas	Kasmet	Reguliariai renkama ir analizuojama informacija apie lyčių pasiskirstymą vadovavimo pozicijose.

II. Lyčių lygybė įdarbinimo ir karjeros srityje

2. Užtikrinti lygias galimybes visoms lytims įsidarbinti, tobulėti ir siekti karjeros Kolegijoje.	2.1. Užtikrinti lyčių lygybės ir įtraukties principų taikymą įdarbinimo procesuose.	2.1.1. Į darbo skelbimus įtraukiama informacija apie Kolegijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių principų. 2.1.2. Naudojama lyčiai neutrali kalba visoje įdarbinimo komunikacijoje. 2.1.3. Atnaujinant darbuotojų priėmimo procedūras reglamentuojančius dokumentus, integruojamas lyčių lygybės aspektas. 2.1.4. Siekiama užtikrinti abiejų lyčių atstovų dalyvavimą konkursų ir atrankų į darbuotojų pareigas komisijose.	Žmogiškųjų išteklių skyrius; Bendruomenės gerovės vadovas	Nuolat	Visi darbo skelbimai suformuoti lyčiai neutralia kalba. Konkursų ir atrankos komisijose dalyvauja abiejų lyčių atstovai.
	2.2. Užtikrinti mokymų ir kvalifikacijos kėlimo priemonių prieinamumą abiejų lyčių darbuotojams.	2.2.1. Tęsimas visiems darbuotojams vienodai prieinamas kompetencijų tobulinimo galimybių viešinimas. 2.2.2. Vykdoma darbuotojų pagal lytį dalyvavimo kompetencijų tobulinimo renginiuose stebėseną.	Mokymosi visą gyvenimą centras; Bendruomenės gerovės vadovas	Nuolat	Kompetencijų tobulinimo veiklos yra prieinamos abiem lytims. Darbuotojų pagal lytį dalyvavimo kompetencijų tobulinimo renginiuose stebėseną.
	2.3. Įtraukti lyčių aspektą į darbuotojų karjeros planavimo ir paaugstinimo procesus.	2.3.1. Visos karjeros galimybės viešinamos skaidriai ir prieinamos visiems darbuotojams. 2.3.2. Numatytos papildomos priemonės, siekiant mažinti neigiamą karjeros pertraukų poveikį.	Žmogiškųjų išteklių skyrius; Bendruomenės gerovės vadovas	Nuolat	Atrankos konkursų analizė pagal lytį. Nuo 2026 m. kasmetinė tyrėjų karjeros stebėseną.
	2.4. Užtikrinti darbo užmokesčio skaidrumą ir sąžiningumą, suteikiant vienodas galimybes abiejų lyčių darbuotojams gauti vienodą atlygį už tą patį ar lygiavertį darbą.	2.4.1. Vykdoma darbo užmokesčio analizė pagal pareigybes ir padalinius, įvertinant lyties aspektą. 2.4.2. Duomenys apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus įtraukiami į metinę lyčių lygybės ataskaitą. 2.4.3. Nustačius reikšmingus skirtumus, rengiamos rekomendacijos dėl atlygio politikos tobulinimo.	Finansų valdymo ir apskaitos departamentas; Žmogiškųjų išteklių skyrius; Bendruomenės gerovės vadovas	Kasmet	Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas analogiškose pareigose neviršija 5 proc.

III. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei organizacinė kultūra					
3. Sudaryti sąlygas darbuotojams ir studentams derinti profesinį (akademinį) ir asmeninį gyvenimą, stiprinant įtraukią organizacinę kultūrą.	3.1. Užtikrinti aiškią ir prieinamą informaciją apie darbo (studijų) ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes.	3.1.1. Skelbiama informacija apie darbuotojams prieinamas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones Kolegijoje: • Intranete; • Naujiems darbuotojams skirtuose renginiuose (informacinės popietės, įvadiniai mokymai); • Naujiems darbuotojams skirtame informaciniame leidinyje.	Žmogiškųjų išteklių skyrius; Bendruomenės gerovės vadovas	Nuolat	Visiems darbuotojams ir studentams žinomos prieinamos darbo (studijų) ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės.
		3.1.2. Skelbiama informacija apie studijų ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones: Intranete, Kolegijos interneto svetainėje, Studijų programų vadove.	Studentų reikalų ir karjeros skyrius		
	3.2. Rengti mokymus apie emocinę gerovę, darbo ir asmeninio gyvenimo balansą visai bendruomenei.	3.2.1. Organizuojami periodiniai seminarai apie psichologinę gerovę ir streso valdymą, šališkumo ir stereotipų poveikį priimant sprendimus, emocinio palaikymo ir vadovų empatijos, įsiklausymo svarbą. 3.2.2. Šios temos įtrauktos į vidinę kompetencijų tobulinimo sistemą.	Mokymosi visą gyvenimą centras	Ne rečiau kaip kartą per metus	Įvykę mokymai darbuotojams darbo / asmeninio gyvenimo derinimo temomis.
	3.3. Užtikrinti psichologinės ir emocinės paramos prieinamumą visiems darbuotojams.	3.3.1. Viešinamos psichologinės paramos galimybės darbuotojams ir studentams.	Bendruomenės gerovės vadovas	Nuolat	Psichologine parama pasinaudojusių asmenų skaičius.
	3.4. Periodiškai vykdyti darbuotojų apklausas apie organizacinės kultūros ir gerovės vertinimą pagal lyčių aspektą.	3.4.1. Anoniminė darbuotojų apklausa lyčių lygybės aspektu. 3.4.2. Atliekama apklausos rezultatų analizė pagal lytį ir teikiamos išvados vadovybei.	Bendruomenės gerovės vadovas; Strateginio planavimo ir kokybės valdymo skyrius	Kas dvejus metus nuo 2026 m.	1 apklausa kas dvejus metus.

IV. Lyčių aspekto integravimas į mokslinių tyrimų ir studijų turinį

4. Integruoti lyčių aspektą į tyrimų veiklas ir studijų programas, didinti akademinės bendruomenės kompetencijas šioje srityje.	4.1. Didinti dėstytojų informuotumą apie lyčių aspekto taikymą akademinėje veikloje.	4.1.1. Dėstytojams pristatomos nacionalinės gairės dėl lyčių lygybės principų integracijos į dėstytojo darbą. 4.1.2. Organizuojami informaciniai renginiai apie lyčių lygybės principų integraciją į dėstytojo darbą. 4.1.3. Vykdoma gerosios patirties sklaida apie lyčių lygybės principų taikymą studijų dalykuose.	Prodekanai studijoms; Bendruomenės gerovės vadovas; Mokymosi visą gyvenimą centras	Nuo 2026 m.	Kasmet bent 1 renginys akademinėi bendruomenei nacionalinių gairių taikymo tema. Suformuota gerosios praktikos pavyzdžių bazė intranete (bent 5 pavyzdžiai).
	4.2. Integruoti lyčių dimensiją į mokslo taikomųjų tyrimų ir meno veiklas.	4.2.1. Į tyrėjų grupes, projektų paraiškų rengimo ir įgyvendinimo grupes įtraukiami skirtingų lyčių tyrėjai. 4.2.2. Naudojamos nacionalinės ar ES gairės dėl lyties aspektų tyrimuose (pvz., „Horizon Europe“ rekomendacijos). 4.2.3. Rengiamos informacinės sesijos ar viešinama metodinė medžiaga tyrėjams apie lyčių dimensijos įtraukimo poveikį tyrimo kokybei ir konkurencingumui.	Prodekanai mokslui (ir menui); Mokslo taikomosios veiklos skyrius; Projektų skyrius	Nuolat	Kasmet atlikta tyrėjų grupių, mokslo (meno) projektų paraiškų analizė pagal lytį.
	4.3. Formuoti lyčių lygybės principus palaikančią organizacinę kultūrą.	4.3.1. Lyčių lygybės klausimai integruojami į bendrus kompetencijų tobulinimo renginius. 4.3.2. Vidinės informacinės erdvės (intranete) su gairėmis, rekomendacijomis, video medžiaga sukūrimas ir palaikymas. 4.3.3. Studentų įtraukimas į diskusijas ar projektines veiklas apie lyčių aspektą studijų aplinkoje.	Mokymosi visą gyvenimą centras; Bendruomenės gerovės vadovas; Mokslo taikomosios veiklos skyrius; Rinkodaros ir komunikacijos skyrius; Prodekanai studijoms	2026 m.	Sukurta vidinė informacinė erdvė intranete apie lyčių aspektą tyrimuose ir studijose. Kasmet bent 1 bendruomenės renginys lyčių lygybės tema, įtraukiant studentus ir dėstytojus.
	4.4. Rengti informacinės kampanijas, skatinančias lyčių įvairovę nepakankamai atstovaujamosiose studijų srityse.	4.4.1. Informacinės kampanijos moksleiviams apie studijų pasirinkimo galimybes, įtraukiant lyčių įvairovės naudą. 4.4.2. Sėkmės istorijos apie studijų pasirinkimą netipinėje pagal lytį srityje.	Studentų reikalų ir karjeros skyrius; Rinkodaros ir komunikacijos skyrius	Kasmet	Kasmet bent 2 informacinės kampanijos apie lyčių įvairovę studijose.

V. Priemonės prieš smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą					
5. Sukurti saugią aplinką, kurioje netoleruojamas priekabiavimas dėl lyties ir seksualinis priekabiavimas, užtikrinant aiškią pranešimų sprendimo tvarką.	5.1. Stiprinti anoniminę pranešimo apie priekabiavimą dėl lyties sistemą ir reglamentuoti jos taikymą.	5.1.1. Vidaus dokumentuose apibrėžtos anoniminių pranešimų pateikimo ir nagrinėjimo procedūros.	Žmogiškųjų išteklių skyrius; Bendruomenės gerovės vadovas; Teisės ir dokumentų valdymo skyrius	2026 m.	Atnaujinta anoniminių pranešimų pateikimo ir nagrinėjimo procedūra.
	5.2. Vykdyti reguliary darbuotojų švietimą ir komunikaciją apie smurto prevenciją bei nulinę smurto toleranciją.	5.2.1. Į mokymų programas darbuotojams įtraukiamos temos apie smurto prevenciją ir reagavimo būdus. 5.2.2. Periodiškai viešinamos komunikacinės žinutės apie smurto prevenciją bei nulinę toleranciją smurtui.	Žmogiškųjų išteklių skyrius; Bendruomenės gerovės vadovas; Mokymosi visą gyvenimą centras; Rinkodaros ir komunikacijos skyrius	Nuolat	Įgyvendintų mokymų / komunikacinių žinučių skaičius.
	5.3. Reguliariai stebėti atvejų skaičių ir vertinti priemonių efektyvumą.	5.3.1. Vedama atvejų statistika laikantis konfidencialumo principų. 5.3.2. Veiklos ataskaitoje pateikiamas taikomų priemonių rezultatyvumo vertinimas.	Bendruomenės gerovės vadovas	Kasmet	Atvejų skaičius.
VI. Lyčių lygybės plano įgyvendinimo stebėseną					
6. Užtikrinti nuoseklią Lyčių lygybės plano įgyvendinimo stebėseną ir atskaitomybę.	6.1. Užtikrinti nuoseklią duomenų rinkimą ir Lyčių lygybės plano įgyvendinimo stebėseną.	6.1.1. Kasmet renkami lyties požiūriu išskaidyti duomenys metinei ataskaitai parengti. 6.1.2. Parengiama metinė lyčių lygybės plano pažangos ataskaita.	Bendruomenės gerovės vadovas	Kasmet	Parengta Lyčių lygybės plano pažangos ataskaita.