

Klaipėdos universiteto Jūros tyrimų instituto ir Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakulteto

Lyčių lygybės įgyvendinimo veiksmų planas 2018-2023 metams

I. Bendroji dalis

1.1. Įžanga

Mokslo ir akademinės visuomenės veikla pasižymi didele kūrybine laisve ir dinamiškumu, kurie kartais netelpa į standartinius visuotinai priimtinus darbo 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 įstaigai siekiant reikšmingų mokslo ir studijų rezultatų ypač svarbu atsižvelgti ir į skirtingų lyčių akademinio personalo darbo sąlygų poreikius, nes šių dienų kontekste lyčių lygybės klausimas mokslo ar studijų įstaigoje yra ypač aktualus.

Klausimo esmę sudaro tai, kad mokslo ar studijų srityje dirbantys vyrai ir moterys privalo turėti vienodas sąlygas ir galimybes siekti rezultatų ir save realizuoti darbinėje veikloje. Kitaip tariant, išskyrus išimtinius 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 įstaigose gali būti įgyvendinamos skirtingos priemonės, skirtos užtikrinti lyčių lygybei.

KU jūros mokslų ir technologijų padaliniuose, vykdant H2020 projekto Baltic Consortium on Promoting Gender Equality in Marine Research Organisations (<https://www.baltic-gender.eu>) veiklas ir siekiant užsibrėžtų rezultatų, parengti Lygių lyčių galimybių planai bus pradėti įgyvendinti nuo 2018 m. lapkričio mėn.

1.2. 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.

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

1.3. Mokslininko karjeros planavimo bruožai

Dirbant darbą 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 nebeinvestuoti lėšų į jos tolimesnę vystymą, yra didelė tikimybė, kad suėjus terminuotos mokslininko kadencijos laikui nebebus 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 reiktų 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 aiškia karjeros moksle liniją, yra įsipareigojimai, 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 įsipareigojimų prisiima moteris, kuri būtent dėl šito veiksnio kuriam laikui „iškrenta iš darbo rinkos“ ar joje dalyvauja ne taip aktyviai kaip iki tol.

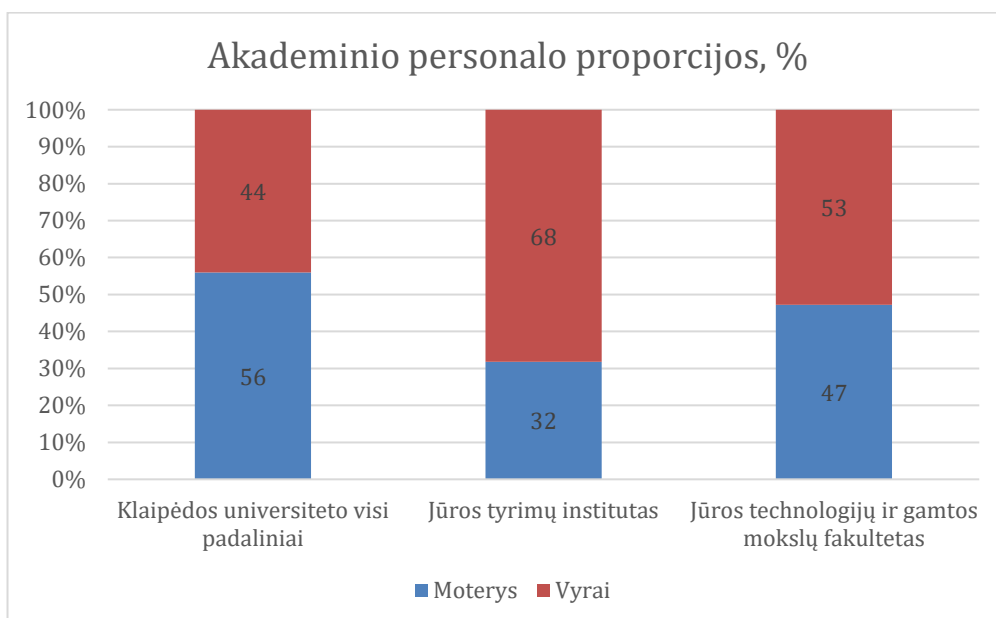
Visgi, nepaisant to, kad Darbo kodeksas numato nemažai imperatyvių nuostatų, susijusių su nėščiąjų ir tėvų, auginančių vaikus, apsauga darbo santykių metu, darytina išvada, kad vien įstatymuose numatytų universalus pobūdžio reikalavimų laikytis nepakanka ir kad kiekviena mokslo ar kitokio pobūdžio veikla užsiimanti įstaiga turi imtis ir kitų priemonių, kurios sudarytų

vienodas sąlygas vyrams ir moterims įsilieti į darbinę veiklą ir kiek tai įmanoma vienodomis sąlygomis ir būdais siekti profesinių pasiekimų.

II. Situacijos Klaipėdos universiteto jūros mokslų ir technologijų padaliniuose analizė

Jūros mokslų ir technologijų srities specifiškumas lyčių atžvilgiu išryškėja analizuojant pasirinkimo studijuoti vieną ar kitą studijų dalyką tendencijas, patvirtinančias vyraujančią požiūrį, jog jūros mokslai ir technologijos yra veiklos ar studijų sritis, kurioje vyrai dalyvauja aktyviau nei moterys. Nepaisant to, kad Lietuvoje STEM (angl. Science, Technology, Engineering, Mathematics) srityje pradeda trūkti darbuotojų, taip pat tyrėjų ir mokslininkų, kurie užtikrina naujų technologijų kūrimą ir tvarią ekonomikos plėtrą, moterų, kaip trūkstamos žmogiškojo kapitalo dalies, galimybės yra nepakankamai išnaudojamos. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija pastebi, kad 2014 m. Lietuvoje STEM bakalaurą įgijo 28,1 % merginų, kas yra mažiau nei Latvijoje (31,8 %) ar Estijoje (38,6 %). Tai verčia ieškoti priežasčių, kodėl merginos ir moterys nesirenka kūrybingų, įdomių ir gerai apmokamų darbų STEM srityje. Didžiąja dalimi tokį stereotipą formuoja technologijos mokslų srities studijų programos ir specializacijos (Laivybos ir uostų inžinerija, Laivyno techninės eksploatacijos valdymas, Laivų projektavimas ir statyba, Jūrų transporto energetikos inžinerija, Suskystintųjų dujų inžinerija ir valdymas, Uosto statiniai, Elektros inžinerija ir robotika, Mechanikos inžinerija, Informatikos inžinerija ir kt.), kuriose dominuoja vyrai. Jūros mokslus renkasi biomedicinos ir fizinių mokslų sričių absolventai, baigę biologijos, ekologijos ir aplinkotyros, fizinės geografijos, geologijos, informatikos studijas, kuriose vyrų ir moterų santykis irgi labai priklauso nuo specialybės. Jei biologiją, ekologiją dažniau renkasi merginos, kitose programose dominuoja vaikinai.

Siekiant išanalizuoti dabartinę lyčių lygybės situaciją Klaipėdos universiteto jūros mokslų ir technologijų padaliniuose ir identifikuoti galimas šios srities problemas, visų pirma, buvo atlikta akademinio personalo struktūros analizė trimis lygmenimis: analizuotas akademinuose padaliniuose dirbančių vyrų ir moterų santykis visame Klaipėdos universitete ir dviejuose jo struktūriniuose padaliniuose: Jūros tyrimų institute bei Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakultete (1 pav.).

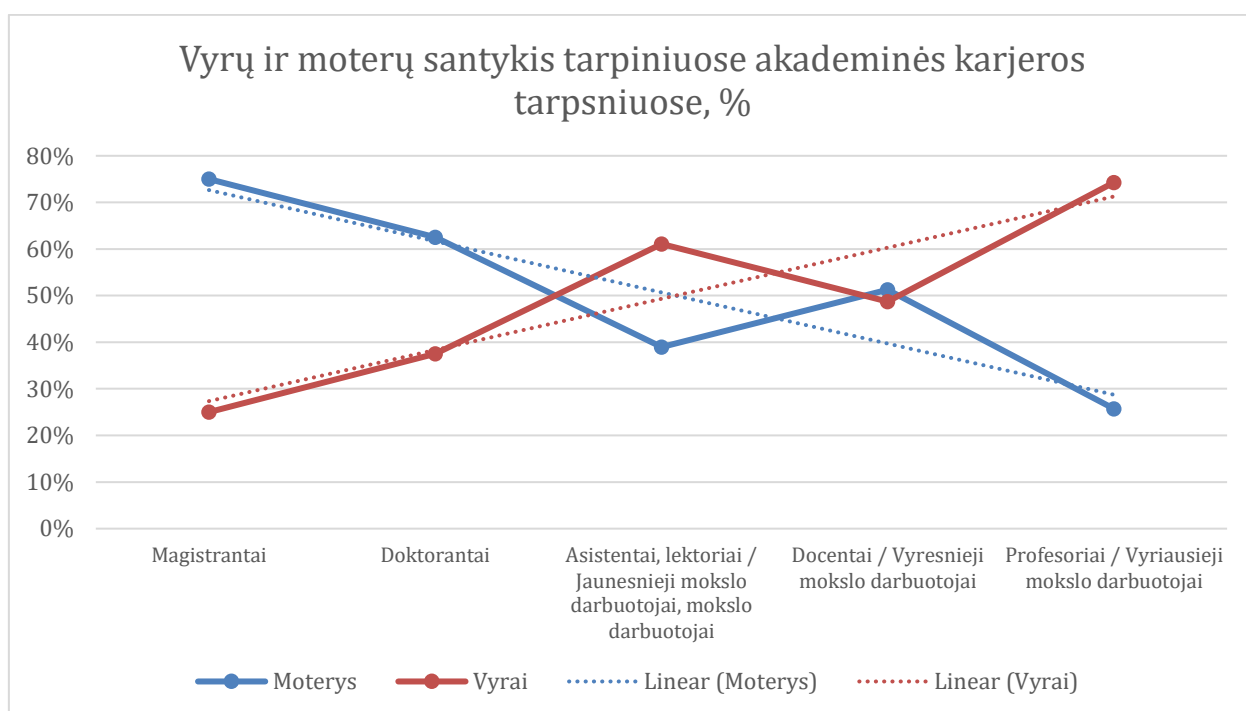


1 pav. Akademinio personalo lyčių proporcijos¹

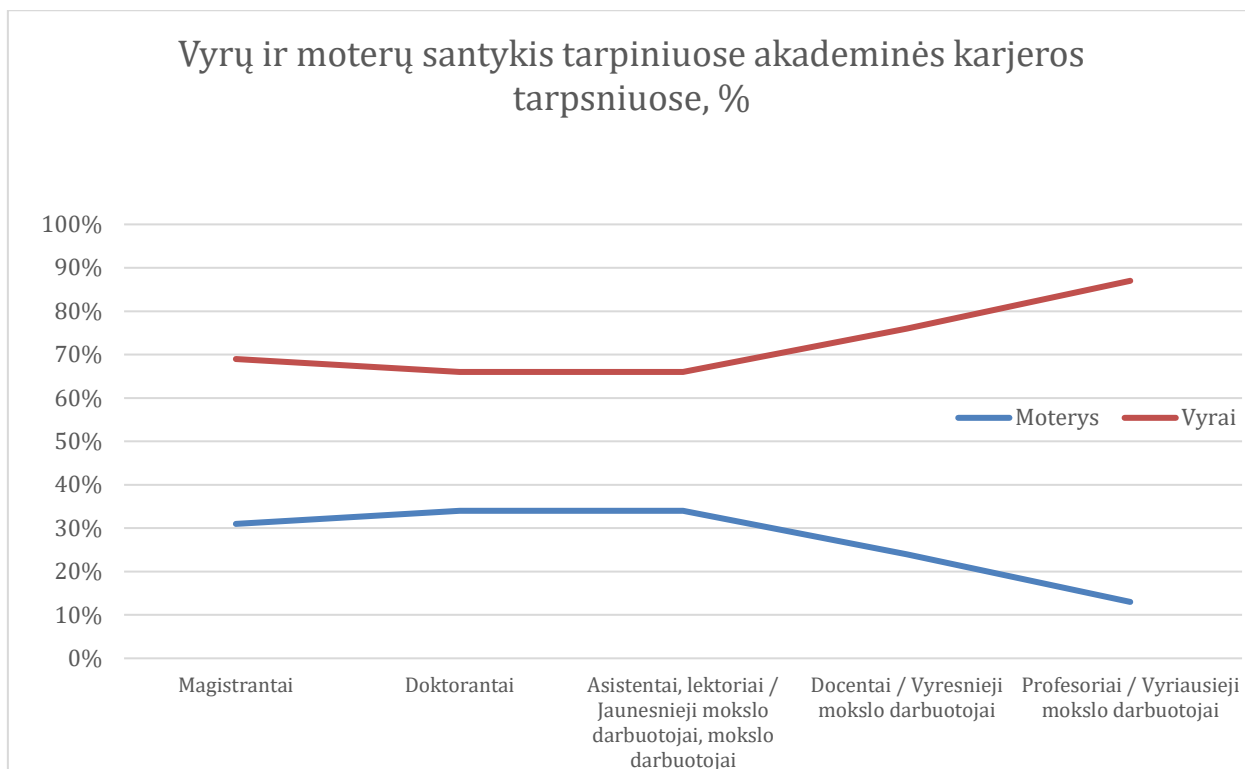
¹ Dokumente analizuojami 2017 m. lapkričio mėn. KU statistikos duomenys

Išanalizavus pateiktus duomenis matyti, kad akademinio pobūdžio darbą Klaipėdos universitete dirba daugiau moterų nei vyrų: atitinkamai – 44 % vyrų ir 56 % moterų. Jūros tyrimų institute šis santykis žymiai skiriasi: 68 % vyrų ir 32 % moterų, t.y. vyrų, dirbančių akademinį darbą šiame padalinyje yra du kartus daugiau nei moterų. Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakultete šis santykis atitinkamai yra 53 % vyrų ir 47 % moterų. Akivaizdu, kad labiausiai išsiskiria Jūros tyrimų institutas, kuriame dirba 32 % moterų ir 68 % vyrų. Vyrų ir moterų, dirbančių akademinį darbą, santykis Klaipėdos Universitete ir Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakultete nežymiai skiriasi. Analizuojami duomenys išskiria Jūros tyrimų institutą, kaip struktūrinį vienetą, kuriame būtina gilintis į lyčių lygybės klausimą, nagrinėjant veiksnius, kurie formuoja tokį ryškų skirtumą.

Antra, buvo analizuojamas vyrų ir moterų santykis tipiniuose akademinės karjeros tarpsniuose. Paprastai yra išskiriami šie tarpsniai: magistrantas, tyrėjas, doktorantas, asistentas/jaunesnysis mokslo darbuotojas, lektorius/mokslo darbuotojas, docentas/vyresnysis mokslo darbuotojas, profesorius/vyriausiasis mokslo darbuotojas. 2 paveikslėlyje diagrama atspindi tai, kad santykinai daugiau moterų nei vyrų pradeda studijuoti Jūros moksluose, tačiau „kylant karjeros laiptais“ ši proporcija keičiasi moterų nenaudai ir šis moterų skaičiaus kritimas yra staigesnis už Europos Sąjungos padėtį STEM disciplinose (3 pav.).



2 pav. Vyrų ir moterų santykis tipiniuose akademinės karjeros tarpsniuose (angl. Scissor diagram)



3 pav. Vidutinis ES (ES-28) vyrų ir moterų santykis gamtos mokslų, inžinerijos ir technologijų srities akademinės karjeros tarpsniuose (2013 m. duomenys)

Iš pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad kritinis tarpsnis (lūžio taškas) yra laikotarpis tarp doktorantūros studijų etapo ir laikotarpio, kai pradedama eiti jaunesniojo mokslo darbuotojo pareigas.

Moterų mokslininkų skaičiaus sumažėjimas pabaigus doktorantūros studijas gali būti susijęs tiek su asmeninio pobūdžio, tiek su išorinėmis priežastimis. Visų pirma, sprendimui nebesiekti karjeros mokslo srityje gali daryti įtaką moters pasirinkimas dirbti kitoje, apskritai nesusijusioje su Jūros mokslais ir technologijomis srityje arba srityje, kuri susijusi su Jūros mokslais ir technologijomis, tačiau darbovietė nėra mokslo ar studijų institucija. Tokiu atveju studijų metu įgyta kvalifikacija ir žinios nėra pilnai pritaikomos tiesioginiam tikslui. Kita vertus, tokį asmeninį pasirinkimą gali nulemti ir išoriniai veiksniai, susiję su darbo sąlygomis ir atlyginimo dydžiu.

Antra, dažnu atveju laikotarpis po doktorantūros studijų pabaigos yra tarsi atsvaros taškas, nuo kurio moterys pradeda kurti šeimą, o neretai ir susilaukia vaikų. Šeimos pagausėjimo atveju natūraliai susiklosto situacija, kai moteris trumpesniam ar ilgesniam laiko tarpui atsitraukia nuo darbo veiklos. Grįžtant prie teisinio reglamentavimo, Darbo kodeksas įtvirtina tris rūšis tikslinių atostogų, susijusių su šeimos pagausėjimu, bei pareigą darbdaviui užtikrinti darbuotojo teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis negu buvusios darbo sąlygomis.

Kitos paminėtinos kliūtys, trukdančios moterims pasiekti daugiau jūros mokslų srities mokslinėje veikloje yra: „stiklo lubos“, vyrų tinklai ir lyčių stereotipai, darantys įtaką įdarbinimo ir skatinimo darbe procesams. Kita vertus, šiuo metu (2018 metais) Jūros tyrimų institutas turi reikšmingą gerosios praktikos pavyzdį, t.y. vyrų ir moterų skaičius Taryboje yra beveik toks pat (5 moterys ir 6 vyrai). Kita vertus, būtina akcentuoti, kad norint gerinti ir keisti lyčių stereotipus, įtakojančius įdarbinimo ir skatinimo darbe procesus, būtina imtis tam tikrų veiksmų. Atsižvelgiant į išdėstyta aukščiau, turi būti imamasi įvairių priemonių, kad būtų pasiektos geresnės darbo sąlygos ir savęs, kaip darbuotojos realizacija skirtingo amžiaus ir šeimos statuso moterims.

III. Priemonės, kurių galima imtis siekiant skatinti moteris dirbti bei gerinti jų darbo sąlygas Klaipėdos Universiteto Jūros tyrimų institute bei Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakultete

Siekiant pagerinti darbo sąlygų kokybę Klaipėdos Universiteto Jūros tyrimų institute bei Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakultete parengtas Lygių lyčių galimybių priemonių planas (1 lent.). Plano priemonės identifikuotos derinat situacijos analizės KU jūros mokslų ir technologijų padaliniuose rezultatus ir H2020 Baltic Gender projekto (kuris prasidėjo 2016 metais), siekiančio užtikrinti vyrų ir moterų lygias galimybes Baltijos jūros regiono jūros mokslų ir technologijų institucijose, parengtas rekomendacijas.

Sio priemonių plano tikslas – užtikrinti lygias lyčių galimybes Klaipėdos Universiteto Jūros tyrimų institute bei Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakultete 2018-2023 metais.

1 lentelė. Priemonių planas

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas, finansavimo šaltinis	Pastabos / Sąsajos su reglamentuojančiais LR teisės aktais, KU tvarkomis	Atsakingas(-i) asmuo(-ys)	Rezultatas
1. Karjeros augimas					
1.1. Spartinti karjeros pažangą, didinti lyderystę	1.1.1. Organizuojami mokymai, gerinantys įvairių darbuotojų supratimą apie lyčių lygybę	iki 2019-08 projekto lėšos	1 dienos mokymai universiteto/ Jūros tyrimų instituto ir Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakulteto	Baltic Gender projekto darbuotojai	Bent 20 žmonių įgis žinių apie lyčių lygybę jūros moksluose ir technologijose
		nuolat KU lėšos	Mokymai universitetiniu lygmeniu, įgyvendinant Lygių galimybių politiką KU	Klaipėdos universiteto administracija	
	1.1.2. Skatinimas dalyvauti kompetencijos formavimo / lyderystės mokymuose: <ul style="list-style-type: none"> ERASMUS stažuotės; ERASMUS mokymas; Stazuotės (kitos galimybės) 	nuolat ERASMU S+, MITA, LMT lėšos	Informacijos apie mokymus/ stažuotes sklaida	Jūros tyrimų instituto direktorius/ Jūros technologijų ir gamtos mokslų	Sustiprintos lyderystės kompetencijos

				fakulteto dekanas	
	<p>1.1.3. Skatinti moteris užimti vadovaujančias pozicijas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skirti administracines ir vadovaujančias užduotis (organizuojant konferencijas ir susitikimus); • Pavesti pirmininkavimą konferencijoms/susitikimams, diskusijų madaravimą; • Skirti grupės, rengiančios projekto paraišką, vykdančios projektą ar projekto užduotį, vadovu 	nuolat	Formuoti lyderystės įgūdžius per praktines veiklas	Jūros tyrimų instituto direktorius/ Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakulteto dekanas/ mokslų tyrimų grupių vadovai, projektų vadovai	Padidėjęs moterų, dirbančių aukštesnėse administracinėse ir mokslinėse pareigose, skaičius
1.2. Karjeros augimo ir tinklaveikos galimybių sudarymas	1.2.1. Institucinė mokslininkų tinklaveika	2 susitikimai per metus	Suburti mokslininkų tinklą. Projekto BG vykdymo metu buvo suorganizuoti du susitikimai. Planuojama šią iniciatyvą plėtoti, perimant gerąją partnerių patirtį. Įtraukti į organizacinį komitetą doktorantes.	Baltic Gender projekto darbuotojai, padalinių administracija	Suburtas tvarus mokslininkų tinklas, skirtas padėti augti moterų karjerai
	1.2.2. Mentorių paslaugos pradedančioms ir įpusėjusioms karjerą mokslininkėms	2020-08	Išanalizuoti poreikį teikti mentorių paslaugas pradedančioms ir įpusėjusioms karjerą mokslininkėms	Baltic Gender darbuotojai, padalinių administracija	Aptariami ir įgyvendinami gerosios praktikos pavyzdžiai
1.3. Skaidrus karjeros kelias	1.3.1. Karjeros planas su kasmetine peržiūra ir atnaujinimu	2020-08	Identifikuoti poreikį ir pagal tai parengti informaciją apie akademinės karjeros galimybes (lankstinukas, paskyra interneto puslapyje ir t.t.), skirtą magistrantams, doktorantams, specialistams, jauniems mokslui darbuotojams.	Baltic Gender darbuotojai, padalinių administracija	Parengta informacija apie akademinės karjeros galimybes

1.4. Moterų skatinimas dalyvauti sprendimų priėmimo tarybose ir komitetuose	1.4.1. Pagerinti moterų įsitraukimą siūlant daugiau galimybių moterims dalyvauti priimant sprendimus	Nuolat	Siūlyti moteris kandidatėmis į sprendimų priėmimo organus	Direktorius, dekanas, mokslininkai	Ne mažiau 30 % moterų sprendimų priėmimo tarybose ir komitetuose
2. Darbas ir šeima					
2.1. Šeimai draugiškų strategijų skatinimas	2.1.1. Užtikrinti galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku, dirbti pagal nuotolinę sutartį 2.1.2. Skatinti tėvus dalintis vaiko auginimo atostogomis 2.1.3. Vykdyti pokalbius su išėinančiais į vaiko auginimo atostogas darbuotojais 2.1.4. Ryšio su darbuotojais, esančiais vaiko auginimo atostogose, palaikymas	Nuolat	1. Informuoti naujus darbuotojus apie galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku, dirbti pagal nuotolinio darbo sutartį. 2. Pritaikyti projekto Baltic Gender patirtį (vaiko auginimo atostogose buvusių darbuotojų apklausa). 3. Platinti projekto metu parengtą lankstinuką „Aukštojo mokslo ir studijų institucijų šeimai draugiškų strategijų ir gerosios praktikos rekomendacijos“ 4. Palikti vaikus ir sergančius giminaičius prižiūrinčių darbuotojų kontaktus padalinio kontaktų sąrašė; nuolat informuoti šiuos darbuotojus apie padalinio pasiekimus, vykstančius renginius (seminarai, susitikimai, mokymai, ekspedicijos, kt.).	Direktorius/ dekanas/ personalo skyrius	Didesnis darbuotojų pasitenkinimas darbu, sklandesnis darbuotojų grįžimas iš vaiko auginimo atostogų
3. Kita					
3.1. Lyčių aspekto integravimas į jūrinį mokslą	3.1.1. Skatinti įtraukti lyčių aspektus į mokslinių tyrimų turinį, projektų paraiškas ir veiklas	Nuolat	Baltic Gender projekto partnerių parengtų Atvejų analizių sklaida	Baltic Gender darbuotojai	Didesnis finansuotų projektų skaičius
3.2. Jautraus lyčių klausimų mokymo propagavimas	3.2.1. Skatinti dėstytojus naudoti jautrią lyčių klausimui kalbą ir metodus	2019-02-28 BG projekto lėšos	1. Pritaikyti Baltic Gender projekto patirtį (jau dalyvavo 2 darbuotojai, paskelbtas kvietimas 2 darbuotojams į sekančius mokymus „Gender Equality and Gender-Conscious Teaching in Science“).	Baltic Gender darbuotojai	Didesnis dėstytojų pasitikėjimas taikant metodus ir kalbant apie lyčių klausimus

3.3. Kasmetinis suskirstytų pagal lytis duomenų rinkimas	3.3.1. Duomenų rinkimas ir BG rekomenduotų indikatorių nustatymas	Kasmet iki 2020-08	1. Kasmetinis suskirstytų pagal lytis duomenų, susijusių su karjeros augimu, lyderyste, pajamomis (skirtingų lyčių tokio pat darbo apmokėjimo skirtumai, darbas nepilnu etatu), dalyvavimu priimančioms sprendimus, įdarbinimu, darbo ir šeimos derinimu, rinkimas Baltic Gender projekto nustatytų indikatorių nustatymui. 2. Aktualių lyčių lygybės indikatorių įtraukimas į metines padalinių ataskaitas. 3. Struktūrinių pokyčių stebėseną KU jūros mokslų ir technologijų padaliniuose.	Baltic Gender darbuotojai, padalinių administracija, KU Personalo skyrius	Nėra neišaiškinto vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo
3.4. Seksualinio priekabiavimo prevencija	3.4.1 Informuoti KU bendruomenę apie norminius dokumentus susijusius su priekabiavimu, jo atpažinimu	Nuolat	Informuoti darbuotojus, kokių veiksmų reikia imtis seksualinio priekabiavimo atveju (informacija pateikiama interneto puslapyje)	Baltic Gender darbuotojai, padalinių administracijos, KU akademinės etikos komitetas	Darbuotojai informuoti, kokių veiksmų imtis seksualinio priekabiavimo atveju
3.5. Lygių lyčių galimybių komunikacija ir viešinimas	3.5.1 Parengti priemones, kad žiniasklaidoje būtų proporcingai skelbiama informacija apie abiejų lyčių mokslininkų pasiekimus	Nuolat	Paskirti atsakingą asmenį – komunikacijos specialistą, kuris stebėtų situaciją ir atitinkamai elgtųsi ir reaguotų	Padalinių administracijos	Lygių galimybių užtikrinimas viešiniame
3.6. Darbuotojų išėjimo iš darbo priežasčių nustatymas	3.6.1. Rekomendacijų vykdantiems „išėjimo iš darbo“ pokalbius parengimas: darbovietės keitimo priežasčių ir judumo duomenų surinkimas vyrams ir moterims atskirai	2020-08	1. Pritaikyti projekto Baltic Gender patirtį, parengiant klausimynus, skirtus darbuotojams, išeinantiems iš darbo, siekiant išsiaiškinti išėjimo priežastis 2. Perduoti projekto Baltic Gender patirtį KU personalo skyriui	Baltic Gender darbuotojai, padalinių administracija, KU personalo skyrius	Parengti klausimynai „išėjimo“ priežastims analizuoti
Ilgalaikis projekto veiklų tęstinumas					
Užtikrinti Lygių lyčių galimybių plano stebėseną ir ilgalaikiškumą	Baltic Gender projekto veiklų, susijusių su lygių lyčių galimybių užtikrinimu, tęstinumo užtikrinimas	Po 2020-08 Padalinių lėšos	1. Užtikrinti Baltic Gender projekto veiklų tęstinumą 2. Lyčių lygybės reikalų koordinatoriaus funkcijų priskyrimas 3. Lyčių lygybės stebėsenos vykdymas	JTI direktorius/ JTGFMF dekanas	Užtikrintas projekto veiklų tęstinumas