



**Klaipėdos
universiteto
ligoninė**

*Klaipėdos universiteto ligoninės
lyčių lygybės planas*

2024 – 2026 m.

*Klaipėda
2024*

Ivadas

Lyčių lygybės planas – tai instrumentas, skirtas paskatinti kultūrinius, sisteminius institucinius ir struktūrinius veiksmus organizacijoje siekiant lyčių balanso.

Tikslas – didinti sanglaudą tarp vyrų ir moterų galimybių, užtikrinant lygias galimybes siekti karjeros, gauti vienodą atlyginimą ir vienodai pasiskirstyti gėrybėmis.

Lygybė – kai kiekviena (-as) Klaipėdos universiteto liginė (toliau – Liginė) bendruomenė narė (-ys) gali naudotis visomis žmogaus teisėmis ir laisvėmis nepaisant jokių skirtumų – lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (-ų) pagrindu.

Klaipėdos universiteto liginė lyčių lygybės planas paruoštas remiantis tarptautiniais dokumentais ir Lietuvos Respublikos norminiais teisės aktais.

Tarptautiniai dokumentai:

Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948).

UNESCO Visuotinė kultūrų įvairovės deklaracija (2001).

Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) rekomendacijos ruošiantiems Lyčių lygybės planą (angl. Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool).

Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai:

Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992), kurios 29 straipsnyje numatyta, jog „žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“, ir 48 straipsnyje teigiama, 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“.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998 m., aktuali akto redakcija galioja nuo 2017 m. liepos 1 d.), kuriuo siekiama užtikrinti, kad „būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi“. Šio įstatymo 2 straipsnyje apibrėžta, kad „moterų ir vyrų lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas“ (2 str., 2 dalis), o „moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas – diskriminacija dėl lyties. Tai, kad asmuo atmeta moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantį elgesį arba paklūsta jam, negali daryti įtakos su tuo asmeniu susijusiems sprendimams“ (2 str., 3 dalis).

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, kurio paskirtis yra užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos. Šiame įstatyme įtvirtinta nuostata, kad lygios galimybės – tai „tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės,

kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos“ (2 str., 4 dalis).

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuriuo reglamentuojami individualieji darbo santykiai ir kurio 26 straipsniu reglamentuojama darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais. Šio straipsnio 6 dalyje įtvirtinta imperatyvi nuostata darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, „priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės“.

Lietuvos Respublikos nacionalinis pažangos planas. Šiame valstybės strateginio lygmens planavimo dokumente yra nustatyti trys horizontalieji principai: darnus vystymasis, inovatyvumas (kūrybingumas) ir lygios galimybės visiems. Šiais principais siekiama „nuosekliai formuoti visuomenės pažangai svarbias vertybes ir skatinti norimus požiūrio ir elgsenos pokyčius“. Nacionaliniame pažangos plane pabrėžiama, kad „lygių galimybių visiems horizontaliojo principo taikymas užtikrina, kad visiems asmenims, nepaisant jų lyties, tautybės, rasinės ar etninės kilmės, pilietybės, kalbos, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, negalios, sveikatos būklės, socialinės padėties, amžiaus, seksualinės orientacijos ar kitų bruožų, būtų užtikrintos vienodos teisės ir galimybės naudotis paslaugomis, infrastruktūra, transportu ir kitomis priemonėmis, dalyvauti visuomeniniame gyvenime“. Dokumente taip pat išskirta, kad Lietuvos lyčių lygybės indeksas yra mažesnis už ES vidurkį, todėl užsibrėžiama taikyti priemonės, leisiančias spręsti lyčių lygybės problemas bei įgalinančias iki 2030 metų siekti aukštesnės pozicijos ES lyčių lygybės indekse.

Įgyvendindama Lietuvos Respublikos norminius teisės aktus, Klaipėdos universiteto ligoninė paruošė, patvirtino ir įgyvendina šiuos dokumentus:

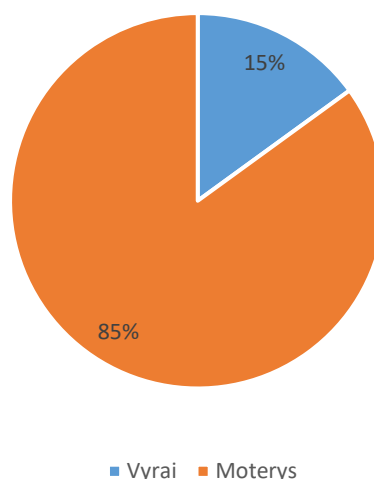
Vadovaujantis Darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalyje ištvirtintais nuostatais apie lygių galimybių politikos principų įgyvendinimą, 2023 m. ligoninėje parengtas ir generalinio direktoriaus įsakymu (Nr. 2-1054) patvirtinta „Klaipėdos universiteto ligoninės lygių galimybių politika“.

2024 m. ligoninėje parengtas ir generalinio direktoriaus įsakymu (Nr. 2-333) patvirtinta „Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika“.

Klaipėdos universiteto ligoninės situacija: personalo pasiskirstymas pagal lytį

Personalo pasiskirstymas pagal lytį yra tolygus. Ligoninėje aktyviai dirba daugiau moterų negu vyrų. Todėl svarbiu tikslu yra skatinti vyrų susidomėjimą rinktis sveikatos mokslus.

Klaipėdos universiteto ligoninės situacija: personalo pasiskirstymas pagal lytį



Personalo pasiskirstymo disproporcijos rodo didelį poreikį skatinti vyrus rinktis darbą sveikatos priežiūros srityje, keičiant visuomenėje nusistovėjusius profesijos pasirinkimo tapatinimo su lytimi stereotipus, dėl kurių sveikatos priežiūros darbą labiau renkasi merginos.

Plano struktūra, tikslai ir uždaviniai

Lyčių lygybės planas (toliau – LLP) apima tokias pagrindines sritis: lyčių balanso siekimas lyderystėje ir sprendimų priėmime, įdarbinimo ir priėmimo į studijas skaidrumo įgyvendinimas, karjeros ir šeimos derinimo balanso užtikrinimas, organizacinės kultūros keitimas, palankios aplinkos kūrimas ir sąmoningumo ugdymas siekiant lyčių balanso ir lygių galimybių lyties pagrindu, seksualinio priekabiavimo prevencija, lyčių dimensijos moksliniuose tyrimuose stiprinimas, kliūčių ir barjerų šalinimas ligoninės bendruomenės nariams siekiant karjeros, lyčių lygybės ir lygių galimybių lyties pagrindu siekimas, lyčių balanso siekimas skatinant moterų ir vyrų lyderystę srityse, kuriose stebima disproporcija, t. t. Plane numatytos priemonės padės siekti didesnės lyčių lygybės ir užtikrinti lygias galimybes visiems (-oms) ligoninės bendruomenės nariams (-ėms). Į lyčių lygybę nukreipta veikla skatina ne tik struktūrinius, bet ir kultūrinius pokyčius organizacijoje bei platesniame kontekste – aukštajame moksle ir visuomenėje apskritai.

Planas apima šiuos tikslus:

- Stiprinti karjeros pažangą ir lyderystę.
- Lyčių pusiausvyros siekimas sprendimų priėmimo procesuose.
- Bendruomenės sąmoningumo lyčių lygybės klausimais didinimas.
- Šeimos ir darbo dermės užtikrinimas.
- Lyties aspekto integravimas į komunikaciją ir rinkodarą.

- Lyčiai jautrios kalbos ir mokymo metodų naudojimo skatinimas.
- Reguliariai rinkti ir analizuoti pagal lytį suskirstytus duomenis.

Planas apima šiuos uždavinius:

- Organizuoti mokymus, siekiant didinti visų lygių darbuotojų sąmoningumą apie lyčių problemas.
- Didinti nepakankamai atstovaujamos lyties sprendimų priėmėjų dalį;
- Tobulinti atrankos, įdarbinimo procedūras;
- Sukurti paramos sistemą smurtą ir priekabiavimą lyties pagrindu darbe patyrusiems asmenims;
- Užtikrinti nuolatinį darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo procesą ir galimybes.

Plano įgyvendinimo principai, priemonės ir įgyvendinimo gairės

Įgyvendinimo principai:

- **Integralumas.** Lygių galimybių principai įtvirtinti visuose ligoninės strateginiuose, valdymo, organizavimo dokumentuose ir procesuose, į kuriuos įtraukta visa ligoninės bendruomenė.
- **Atsakomybė.** Visa ligoninės bendruomenė sąmoningai vykdo diskriminacijos prevenciją ir prisiima tiek kolektyvinę, tiek individualią atsakomybę savo žodžiais ar veiksmais neprisidėti prie diskriminacijos ir priešiškos aplinkos asmeniui ar grupei kūrimo, taip pat užkirsti kelią diskriminacijai ir tokios aplinkos formavimui.
- **Įtrauktis.** LLP yra taikomas kiekvienam asmeniui, kuris atlieka praktiką, dirba, svečiuojasi arba kitokiais ryšiais yra susijęs su Klaipėdos universiteto ligonine.
- **Tvarumas.** Užtikrinamas nuoseklus lygių galimybių veiklų planavimas, įgyvendinimas ir stebėseną, skatinamas veiklų tęstinumas.

Priemonės:

- Vadovavimo įgūdžių ugdymas per praktinę veiklą.
- Nepakankamai atstovaujamos lyties atstovų skatinimas pretenduoti į aukštesnes pareigas, jei moterų / vyrų kandidatų skaičius yra per mažas.
- Nediskriminuojančių pareigybių aprašymų ir atrankos kriterijų, kuriuos reikia taikyti visam atrankos procesui, parengimas.
- Vykdomas kasmetinis karjeros planų atnaujinimas padaliniuose.
- Organizuojami pokalbiai su išėinančiais / grįžtančiais į (iš) vaiko priežiūros atostogas (-ų) tėvais.

- Užtikrinamas pranešimų konfidencialumas.
- Teikiama informacija darbuotojams ir praktikantams apie prevencijos priemones ir atvejų valdymą, patyrus darbo aplinkoje smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą.
 - Organizuojami kryptingi mokymai apie lygių galimybių (lyčių, ir ne tik) užtikrinimo būdus ir priemones.
 - Lyčių lygybės klausimų kuravimo pareigybės paskyrimas.
 - Sukuriamas ir reguliariai naudojamas anoniminės stebėsenos įrankis.
 - Reguliariai vykdoma komunikacijos kampanijos, skirtos lyčių disbalanso kompensavimui (pvz., moterų lyderystei skatinti, skleidžiami gerosios praktikos pavyzdžiai).

Tikslas	Uždavinys	Įgyvendinimo gairės
<i>1. Lyčių lygybė įsidarbinant ir siekiant karjeros</i>		
1.1. Stiprinti karjeros pažangą ir lyderystę	1.1.1. organizuojami mokymai, siekiant didinti visų lygių darbuotojų sąmoningumą apie lyčių problemas	<p>Klaipėdos universiteto ligoninės lyčių lygybės politikos įgyvendinimo mokymai ligoninės bendruomenei siekiant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • užtikrinti nuolatinį akademių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo procesą ir galimybes; • skatinti personalą siūlyti mokymų temas; • padidinti nepakankamai atstovaujamos lyties, pretenduojančios į pareigas, dalį, organizuojant mokymus ligoninės tarnybų atstovams (ypatingai dalyvaujantiems darbuotojų atrankos ir vertinimo procesuose) apie nesąmoningą lyčių šališkumą, atrankos procesų organizavimą.
1.2. Suteikti daugiau profesinio tobulėjimo	1.2.2. organizuojama mentorystė, skirta pradedančiųjų darbuotojų profesiniam tobulėjimui	Mentorystės poreikių analizė ir pradedantiesiems darbuotojams skirtų mentorystės programų kūrimas, daugiausiai dėmesio skiriant nepakankamai atstovaujamai lyčiai.
1.3. Užtikrinti karjeros planų įgyvendinimą	1.3.1. vykdomas kasmetinis karjeros planų atnaujinimas	Informacijos apie karjeros galimybes teikimo poreikio nustatymas; informacijos parengimas (lankstinukas, skiltis tinklalapyje ir kt.).
	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>2. Lyčių pusiausvyrą vadovaujant ir priimančias sprendimus</i>		
2.1. Sąmoningumo didinimas ir gerųjų pavyzdžių sklaida	2.1. organizuojami lyderystės mokymai	Vadovavimo ir minkštųjų įgūdžių mokymai kiekviename ligoinės ir administracijos darbuotojų karjeros etape
	2.1.2 vykdomos komunikacijos kampanijos	Reguliariai vykdoma komunikacijos kampanijos, skirtos vyrų darbuotojų pritraukimui, skleidžiami gerosios praktikos pavyzdžiai
<i>3. Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą bei organizacinę kultūrą</i>		
3.1. Priežasčių, kodėl darbuotojai palieka darbą, nustatymas	3.1.1. vykdomi pokalbiai su išeinančiais iš darbo akademiais darbuotojais, siekiant nustatyti išėjimo priežastis	Klausimyno kūrimas išeinančiam iš darbo personalui, siekiant nustatyti pasitraukimo priežastis. Institucinės praktikos kūrimas, siekiant atlikti darbovietės keitimo priežasčių analizę
3.2. Sveikesnės psichologinės ir socialinės aplinkos kūrimas	3.2.1. 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
3.3. Komandos formavimas, bendruomenės ryšių stiprinimas	3.3.1. 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.
3.4. Sąmoningumo didinimas	3.4.1. mokymai apie komunikaciją, pokyčių valdymą, streso valdymą	Kviečiami pagrindiniai pranešėjai arba pavyzdžiai (vyrų, moterų ar transseksualūs asmenys) ligoinėje rengti konferencijas apie nesąmoningą šališkumą ir išankstinę diskriminaciją, atsakingą skaitmeninių įrankių naudojimą.

4. Priemonės prieš smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą		
4.1. Priemonės prieš smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą	4.1.1. teikiama informacija darbuotojams apie prevencijos priemonės 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.
	4.1.2. 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.
	4.1.3 konfidencialus pranešimų teikimas	Sukurti skaidrų, matomą ir patikimą būdą aukoms apie patirtą darbo vietoje smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, pranešti.
5. Horizontaliosios priemonės		
5.1. Reguliariai renkami pagal lytį suskirstyti duomenys	5.1.1. kasmet renkami pagal lytį suskirstyti duomenys juos pateikiant liginės metinėje veiklos ataskaitoje	Atnaujinti aktualių stebėsenos rodiklių (kiekybinių ir kokybinių) sąrašą kiekvienai plano kategorijai; vykdyti jų rinkimą, kasmetinę analizę, institucinių pokyčių stebėseną; teikti rekomendacijas, susijusias su LLP priemonių išgyvendinimu, esant poreikiui, rodiklių atnaujinimu / papildymu.
5.2. Informacijos, susijusios su lyčių lygybės plano įgyvendinimu, surinkimas, viešinimas ir sklaida	5.2.1. renkama, viešinama ir skleidžiama informacija, susijusi su lyčių lygybės plano įgyvendinimu	Parengti tinklapį / skiltį tinklapyje, skirtą su lyčių lygybės plano priemonių įgyvendinimu susijusiai informacijai talpinti ir bendruomenės nuomonei rinkti