

Lyčių Lygybės Planas (LLP) 2021-2025

Vytauto Didžiojo universitetas siekia kurti saugią, sveiką, pagarba, dėmesiu ir tolerancija grįstą aplinką. Šioje aukštojo mokslo institucijoje siekiama užtikrinti lygias galimybes visiems(-oms) bendruomenės nariams(-ėms), gerinti ne tik mokslo ir studijų kokybę ir rezultatus, bet ir darbo bei studijų sąlygas. Vytauto Didžiojo Universitetas siekia būti palanki vieta studijoms ir akademinėi karjerai. Universitetas pozicionuoja save kaip liberaliausią šalies aukštojo mokslo instituciją, kuri pagal *artes liberales* vertybinius principus skatina asmeninį tobulėjimą ir išsilavinimą plačiąja prasme, sudaro palankias sąlygas karjeros galimybėms, vertina individualumą ir laisvą pasirinkimą, siekia užtikrinti pagarbą žmogaus teisėms ir garantuoti lygias galimybes.

Lyčių lygybės planas – tai institucinės politikos instrumentas, skirtas paskatinti kultūrinius, sisteminius institucinius ir struktūrinius pokyčius organizacijoje siekiant lyčių balanso. VDU Lyčių lygybės planas parengtas sekant Europos lyčių lygybės instituto (EIGE), parengtomis **rekomendacijomis Lyčių lygybės planui (LLP) paruošti** (*Gear Tool*). Europos Sąjungos mokslo bendruomenė siekia spręsti lyčių lygybės užtikrinimo iššūkius įvedant atitinkamas aukščiausio lygio mokslo programų finansavimo sąlygas ir priemones. Europos Sąjunga siekdama stiprinti lyčių lygybės mokslinių tyrimų srityje, nuo 2022 m. visiems universitetams ir mokslo institucijoms, dalyvaujančioms H2020 programoje, taikys būtiną paraiškos pateikimo sąlygą – turėti Lyčių lygybės planą (*Gender Equality Plan*)¹. Dabartinis VDU Lyčių lygybės planas rengiamas įgyvendinant tarptautinį ES programos H2020 projektą SPEAR². Šiame dokumente išdėstytas Lyčių lygybės planas aprėpia 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 ir studijose stiprinimas, kliūčių ir barjerų šalinimas Universiteto 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) universiteto

¹ The European Commission's gender equality strategy: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation_en.

² Programos H2020-SwafS-2018-1 projektas 'Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research' (Nr. 824544).

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.

Lyčių lygybės planas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos ir tarptautinių institucijų įstatymais, politikos nuostatomis ir programomis. **Lietuvos Respublikos lyčių galimybių įstatymas**³ reglamentuoja nuostatas, įtvirtinančias asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. **Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lyčių galimybių įstatymas**⁴ numato rengti ir įgyvendinti priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms ir sąlygoms užtikrinti, priimančią profesinio mokymo įstaigas, aukštąsias mokyklas, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ir suteikiant praktinio darbo patirties. **Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos rekomendacijos lygioms vyrų ir moterų galimybėms** Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti⁵ nurodo nustatyti gaires, skatinančias moterų ir vyrų lygybę, eliminuojančias nelygybės apraiškas mokslo ir studijų srityse. Taip pat ŠMSM rekomendacijos siekia pasiūlyti priemones, skirtas sisteminiam lyties aspekto integravimui į visas institucijų politikos ir veiklos sritis, gerinti lyčių pusiausvyrą skirtingose mokslo srityse ir didinti moterų, užimančių aukščiausias mokslines ir administracines pareigas, skaičių. **Lietuvos universitetų rektorių konferencijos 2020 m. parengtose Seksualinio priekabiavimo prevencijos ir atvejų nagrinėjimo gairėse**⁶ seksualinis priekabiavimas apibūdinamas kaip akademinės etikos pažeidimas, pristatomi jo ypatumai, prevencijos priemonės ir pažeidimo nagrinėjimo bei sprendimų priėmimo procedūros akademinėje bendruomenėje.

VDU Lyčių lygybės planas įgyvendinamas sąveikoje ir siekiant papildomumo su pagrindiniais **Universiteto dokumentais ir įgyvendinamomis institucinėmis politikomis**, kurios pabrėžia būtinybę užtikrinti lygias galimybes visiems(-oms) bendruomenės nariams(-ėms), nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, kultūrinio identiteto ir socio-ekonominio pagrindo. **VDU Statuto** 12 punktas pabrėžia būtinybę užtikrinti “lygią teisę dalyvauti konkursuose dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms eiti, taip pat – priėmimo į studijas konkursuose, neatsižvelgiant į lytį, rasę, politinius ir religinius įsitikinimus, tautybę ir pilietybę.” (p.6). **Akademinei etikai kodeksas**⁷ siekia puoselėti lygias teises ir galimybes bei diegti pagarbos ir antidiskriminacines vertybes bei elgesio nuostatas. Etikos kodeksas smerkia diskriminavimą, garbės ir orumo įžeidimą dėl amžiaus, lyties ar lytinės orientacijos, negalios, išvaizdos, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

³ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0CC6CB2A9E42/asr>.

⁴ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/FLcEVzJmSQ>.

⁵ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7141ebc0907011e48028e9b85331c55d?jfwid=-vs1qiaa2g>.

⁶ SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS IR ATVEJŲ NAGRINĖJIMO GAIRĖS (2020), LURK: https://lurk.lt/wp-content/uploads/2020/07/Seksualinio-priekabiavimo-prevencijos-ir-atvej%C5%B3-nagrin%C4%97jimo-gair%C4%97s-2020m_T.pdf.

⁷ VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO AKADEMINĖS ETIKOS KODEKSAS. Patvirtinta Vytauto Didžiojo universiteto Senato 2011 m. kovo 9 d. nutarimu Nr. 3-7.

2017 metais Universitete parengtas ir Rektorius įsakymu patvirtintas **Lygių galimybių politikos dokumentas**, numatantis įgyvendinimo ir monitoringo procesą,⁸ atliepia nuo 2017 m. **Darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalyje** suformuluotą nuostatą, jog daugiau nei penkiasdešimt darbuotojų samdantys darbdaviai privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, parengti ir supažindinti darbuotojus su lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo bei priežiūros priemonėmis.

VDU Strateginės veiklos plane 2021-2027⁹ išdėstytos priemonės lygioms galimybėms ir lyčių lygybei užtikrinti. Pirmasis Strateginio veiklos plano punktas numato siekti bendruomenės darnos ir sinergijos, branginant bendruomenės įvairovę ir jos narių asmeninę autonomiją. Vienas iš šio tikslo uždavinių (1.1.1.) yra siekis užtikrinti žmogaus teises, orumą, nediskriminavimą, lygias galimybes ir įvairovę lyčių, amžiaus, rasės, religijos, kalbos, kultūros, negalios ir socio-ekonominiu pagrindais. Strateginiame plane taip pat numatytas universiteto bendruomenės narių psichologinės, emocinės ir fizinės sveikatos gerinimas ir stebėsena (1.2.1.). 1.2.2. punktas numato grįžtamojo ryšio bendruomenei apie stebėsenos rezultatus ir psichologinės gerovės stiprinimo priemones teikimą. Bendruomenės darnos ir sinergijos užtikrinimui taip pat numatyta kurti įtraukią ir motyvuojančią darbo aplinką, įgalinant mažiau reprezentuojamas grupes ar individualių poreikių turinčius(-as) narius(-es) (pvz., jaunos(-as) mokslininkus(-es)) bei siūlant palankesnes, lanksčias darbo sąlygas, virtualaus darbo galimybes. Taip pat, 4.2.3. punktas pabrėžia siekį užtikrinti teisingą ir lygiavertį atstovavimą Universiteto ir akademinių padalinių valdymo organuose.

Žemiau išdėstytos Lyčių lygybės plano priemonės atspindi nacionalinių ir tarptautinių organizacijų pateikiamas lyčių lygybės politikos formavimo gaires ir rekomendacijas, remiasi valstybės teisiniais reglamentais, atsižvelgia į Universiteto veiklą reglamentuojančių ir strateginių dokumentų siekius bei įvertina Universiteto procesų ir situacijos specifiką.

⁸ Vytauto Didžiojo universiteto Rektorius įsakymas DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO PROGRAMOS PATVIRTINIMO. 2017 m. gruodžio 1 d. Nr. 499.

⁹ VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO 2021–2027 M. STRATEGINIS VEIKLOS PLANAS: <https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2020/11/VDU-Strateginis-veiklos-planas-2021-2027-1.pdf>.

Lyčių lygybės planas 2021-2025

Veiklos tikslas	Bendras planuojamų veiklų aprašymas	Tikslinė auditorija	Indikatoriai	Atsakingi padaliniai ir įgyvendinimo dalyviai
1. Stiprinti lyčių lygybės politiką integruojant lyčių lygybės dimensiją į strateginius dokumentus, steigiant lyčių lygybės institucines struktūras ir vykdant nuolatinį duomenų monitoringą	Numatytos šios priemonės: Įtraukti lyčių lygybės dimensiją į strateginius ir jų įgyvendinimo procesą. Užtikrinti lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos, numatytos VDU Strateginį veiklos plane 2021-2027, įgyvendinimą. Skatinti universiteto fakultetus ir padalinius parengti ir įgyvendinti Lyčių lygybės planus. Atnaujinti Etikos kodeksą ir patobulinti etinio reguliavimo procesus Universitete, integruojant lyčių lygybės priemones. Atnaujinti VDU Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo programos dokumentą, įtraukiant Įvairovės strategijos tikslus ir priemones. Įsteigti atskirą pareigybę lygių galimybių užtikrinimo, seksualinio priekabiavimo prevencijos, antidiskriminacinės politikos įgyvendinimo sritims koordinuoti. Rinkti pagal lytį disagreguotus akademinio ir neakademinio personalo, studentų duomenis, rengti reguliarias ataskaitas ir vykdyti sklaidą apie veiklos sritis (vadovavimas, atstovavimas sprendimų priėmimo organuose, mokslinė veikla ir rezultatai, tyrėjų,	Visi(-os) darbuotojai(-os) Visų studijų pakopų studentai(-ės)	Parengti, atnaujinti ir įgyvendinami dokumentai Atliekama strateginių dokumentų įgyvendinimo stebėseną Įsteigta atskira pareigybė lygių galimybių užtikrinimo, seksualinio priekabiavimo prevencijos, antidiskriminacinės politikos įgyvendinimo sritims koordinuoti Vykdomas reguliarus duomenų pagal lyties indikatorių rinkimas ir analizė Parengti ir patvirtinti atskirų akademinių padalinių Lyčių lygybės planai	VDU Taryba Senatas Rektorius Komunikacijos prorektorė Mokslo prorektorė Studijų prorektorė Etikos komisija Administracijos departamentai ir tarnybos Fakultetai SPEAR projekto grupė

	akadminių ir neakadminių darbuotojų karjeros dinamika, personalo struktūra, atlyginimai, projektai, kt.).			
2. Kurti įtraukią ir į lygybę orientuotą organizacinę kultūrą vykdant universiteto vidinę ir išorinę komunikaciją bei bendradarbiavimą su socialiniais partneriais	Numatytos šios veiklos: Didinti Universiteto bendruomenės ir plačiosios visuomenės sąmoningumą ir vykdyti komunikaciją apie lygių galimybių ir lyčių lygybės svarbą, įvairovę, anti-diskriminacinę politiką (lyties, rasės, amžiaus, etninės grupės, tikėjimo ir/ar religijos, negalios, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, įsitikinimų atžvilgiu), lyties aspektu subalansuotą sprendimų priėmimą ir lyderystę akademijoje ir visuomenėje, kurti naujus lyčių vaidmenų modelius, kurie sudaro prielaidas lyčių subalansuotam atstovavimui ir karjerai, ir užkirti kelią stereotipinimui, užtikrinti mažiau reprezentuojamų ir diskriminuojamų grupių matomumą ir atstovavimą. Siekiant lyčių balanso, stiprinti moterų lyderių vaidmens valdymo ir sprendimų priėmimo, tyrimų, inovacijų diegimo srityse reprezentavimą medijose, vidinėje ir išorinėje komunikacijoje. Diegti lyčių požiūriu įtraukios kalbos politiką institucijoje. Stiprinti moterų ir vyrų reprezentaciją ir formuoti vaidmenų modelius srityse, kuriose moterų ir vyrų skaičius ir atstovavimas yra žemas (pvz., STEM mokslai, socialiniai ir humanitariniai mokslai, menai).	Visi(-os) darbuotojai(-os) ir studentai(-ės) Plačioji visuomenė	Padidėjęs medijų ir žiniasklaidos publikacijų, renginių ir kampanijų skaičius Padidėjęs mokymų, kaip vykdyti komunikaciją, skaičius Parengtos ir bendruomenei pristatytos lyčių lygybės balansu ir įvairovės principais paremtos komunikacijos bei lyčių požiūriu įtraukios kalbos gairės Pagerėjęs lyčių balansas komunikacijoje (pvz., išaugęs mažiau reprezentuojamos lyties ekspertų(-čių) ir tyrėjų matomumas) Parengtos ir bendruomenei pristatytos lyčių balanso principais paremtos renginių organizavimo gairės Pagerėję lyčių balanso organizuojant renginius rodikliai Plėtojamos bendros iniciatyvos, projektai ir renginiai su socialiniais dalininkais ir partneriais	Marketingo ir Komunikacijos departamentas SPEAR projekto grupė Asmenys atsakingi už komunikaciją Tyrėjai(-os), pedagoginis personalas ir mokslininkai(-ės), studentai(-ės), neakademinis personalas

	Siekiant lyčių balanso, skatinti moterų dalyvavimą viešojoje komunikacijoje. Siekti integruoti lyčių balanso principus į akademinį, mokslinį ir kitų renginių organizavimą. Stiprinti bendradarbiavimą su nacionaliniais ir tarptautiniais socialiniais dalininkais ir partneriais, veikiančiais žmogaus teisių, lygių galimybių, įvairovės ir lyčių lygybės srityje.			
3. Kurti organizacinę kultūrą, užtikrinančią bendruomenės narių socialinę-psichologinę gerovę, palankesnes sąlygas derinti darbą, studijas ir šeimą, bei užkertančią kelią priekabiavimui ir diskriminacijai	Numatytos šios veiklos: Vykdyti reguliarias studentų(-čių) ir viso personalo socialinės-psichologinės gerovės, darbo sąlygų, karjeros galimybių, organizacinio klimato apklausas ir viešą rezultatų diskusiją. Stiprinti socio-psichologinę pagalbą darbuotojams(-oms) ir studentams(-ėms), organizuojant renginius, konsultacijas ir mokymus socialinio-psichologinio ir profesinio konsultavimo temomis, mažinant darbo, studijų ir šeimos pareigų derinimo įtampas, karjeros realizavimo iššūkius, diskriminacijos atvejus. Sudaryti palankias sąlygas derinti darbą, studijas ir šeimą, išplečiant lankstaus ir nuotolinio darbo galimybes (tele-darbas, lanksčios darbo valandos, darbas per nuotolį, patogaus laiko susitikimams nustatymas, ir pan.). Stiprinti ir remti „Tėvų akademijos“ veiklą, siekiant padėti bendruomenei derinti karjerą, studijas ir šeimą, spręsti iškilusius	Visi(-os) darbuotojai(-os) Visi(-os) studentai(-ės)	Užtikrintas universiteto bendruomenės socialinę-psichologinę gerovę tiriančių apklausų reguliarumas, rezultatų analizė ir sklaida Padidintas psichologinių, karjeros, šeimos ir karjeros derinimo konsultacijų mokymų, renginių skaičius ir panašių renginių dalyvių skaičius Pozityvus grįžtamasis ryšys iš universiteto bendruomenės Pagerėjęs darbuotojų darbo sąlygų vertinimas Padidėjęs „Tėvų akademijos“ ir kitų edukacinių renginių ir dalyvių skaičius Atnaujinti darbo sąlygas reglamentuojantys dokumentai Surengti personalo mokymai ir vykdomas darbuotojų ir padalinių vadovų informavimas apie lanksčias darbo sąlygas Parengtas Seksualinio priekabiavimo prevencijos dokumentas Paskirtas už seksualinio priekabiavimo prevenciją atsakingas padalinys ir pareigybė	Rektorius Komunikacijos prorektorė Mokslo prorektorė Žmogiškųjų išteklių departamentas Psichologijos klinika Tarptautinių ryšių departamentas Socialinių mokslų fakultetas Mokslo ir inovacijų departamentas Studentų reikalų departamentas Studentų atstovybė ir doktorantų klubas

	motinystės/ tėvystės iššūkius. Stiprinti Psichologijos klinikos veiklą. Skatinti ir remti darbuotojų vaikų dalyvavimą VDU organizuojamuose vasaros edukaciniuose renginiuose ir stovyklose. Igyvendinti Seksualinio priekabiavimo prevencijos priemones. Organizuoti mokymus ir sąmoningumo ugdymo kampanijas įvairaus lygio vadovams(-ėms) ir administracijos darbuotojams(-oms) darbo nesaugumo, prekariškų darbo sąlygų mažinimo, karjeros ir šeimos balanso gerinimo, karjeros augimui palankios terpės užtikrinimo temomis.		Sukurta pasitikėjimo linija ir numatytos skundų pateikimo bei svarstymo procedūros, įvestos psichologinės ir teisinės pagalbos priemonės Padidėjęs mobingo ir priekabiavimo prevencijos, švietimo ir komunikacijos renginių, mokymų, kampanijų, edukacinės medžiagos skaičius	
4. Diegti antidiskriminacinę ir lygių galimybių politiką įtvirtinant lyčių balansu paremtą sprendimų priėmimą bei lyderystę, skatinant karjeros augimą, vykdant priėmimą į darbą ir studijas	Numatytos šios veiklos: Užtikrinant lyčių balansą sprendimų priėmimo procesuose, siekti įtraukti abiejų lyčių atstovus į kandidatų sąrašus vykdant atrankos, rinkimo į vadovavimo ir sprendimų priėmimo pozicijas, sprendimo priėmimo organus (komitetai, tarybos, komisijos, t.t.) procedūras, skiriant apdovanojimus, deleguojant į išorės organizacijas ir pozicijas, pan. Siekti užtikrinti lyčių balansą vadovaujančiose ir aukščiausios akademinės ir mokslo karjeros pozicijose (profesoriai(-ės), vyriausieji(-iosios) mokslo darbuotojai(-os)). Ugdyti sąmoningumą ir stiprinti antidiskriminacines nuostatas (užkirsti kelią diskriminacijai lyties, rasės, amžiaus, etninės grupės,	Visi(-os) darbuotojai(-os) Būsimi(-os) darbuotojai(-os) Būsimi(-os) studentai(-ės) (moksleiviai(-ės))	Peržiūrėtos ir atnaujintos priėmimo į darbą konkursų ir kitų kandidatų atrankos procedūros Peržiūrėtos ir atnaujintos priėmimo į studijas procedūros Parengtos gairės-rekomendacijos atrankų, rinkimų ir priėmimo procedūroms organizuoti Padidėjęs mokymų apie lyčių lygybę ir antidiskriminacinę, lyčių balansą užtikrinančią politiką skaičius	Rektorius Komunikacijos prorektorė Mokslo prorektorė Studijų prorektorė Žmogiškųjų išteklių departamentas Mokslo ir inovacijų departamentas Marketingo ir komunikacijos departamentas Studijų departamentas Teisės skyrius

	tikėjimo ir/ar religijos, sveikatos, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, įsitikinimų pagrindu). Stiprinti lyčiai ir lygioms galimybėms jautrią perspektyvą universiteto bendruomenėje organizuojant personalo mokymus ir vykdant komunikaciją bei informavimą. Didinti priėmimo į darbą ir studijas skaidrumą, skatinti antidiskriminacinių nuostatų laikymąsi.			
5. Mažinti horizontalią segregaciją ir lyčių disbalansą disciplinose ir fakultetuose	Horizontalaus lyčių balanso gerinimui numatytos šios priemonės: Atlikti išsamią stojančiųjų prioritetų ir studentų skaičiaus pagal lytį analizę, priėmimo į vyrų ir moterų dominuojamas studijų sritis analizę (STEM mokslai, pedagogika, socialinis darbas, ir t.t.). Gerinti marketingo ir komunikacijos strategijas, siekiant paskatinti merginas ir vaikus rinktis studijų kryptis, kuriose atskirų lyčių atstovai yra mažiau reprezentuojami. Plėtoti iniciatyvas ir projektus formaliojo ir neformaliojo ugdymo, pedagogų rengimo srityje siekiant mažinti lyčių disbalansą STEM srityje. Atlikti poreikio analizę ir įdiegti formalias ir neformalias paramos bei pagalbos priemones moterims, studijuojančioms STEMS disciplinas, ir vyrams, studijuojantiems disciplinas, kur vyrų skaičius yra ženkliai mažesnis nei moterų	Studentai(-ės) Dėstytojai(-os) Būsiami(-os) studentai(-ės) (baigiamųjų klasių moksleiviai(-ės)) Mokiniai(-ės) Pedagogai(-ės)	Užtikrintas reguliarios duomenų analizės apie stojančiuosius(-iąsias) ir studentų(-čių) pagal lytį analizės vykdymas Įgyvendintos marketingo ir komunikacijos kampanijos, siekiančios paskatinti studentus(-es) rinktis kryptis ir specialybes, kur stebimas lyčių disbalansas Pradėtos diegti paramos ir mentorystės studijuojantiems(-čiosioms) priemonės Išaugęs skaičius naujų iniciatyvų ir bendradarbiavimo su mokyklomis, formaliojo ir neformaliojo ugdymo įstaigomis bei partneriais, skatinant merginų motyvaciją ir pasiekimus STEM srityje, vaikų – socialiniuose, humanitariniuose moksluose ir menuose. Išaugęs stojančiųjų į netradicines tai lyčiai programas skaičius	Studijų prorektorė Švietimo akademijos kanclerė STEM fakultetų dekanai Studijų departamentas Marketingo ir komunikacijos departamentas Mokslo ir inovacijų departamentas Tarptautinių ryšių departamentas SPEAR projekto grupė Administracinis ir akademinis personalas STEM fakultetuose, Švietimo akademijoje ir kituose fakultetuose su išryškėjusia horizontalia segregacija

	(humanitariniai ir socialiniai mokslai (įskaitant ugdymą), menai).			
6. Integruoti lyčių dimensiją į studijas ir mokslinius tyrimus, skatinti lyčių lygybę tyrimuose, gerinti moterų tyrėjų karjeros galimybes	Numatytos šios priemonės: Atlikti reguliarią studijų turinio (programos, dalykai, baigiamųjų darbų temos) analizę, atkleidžiančią didesnes galimybes integruoti lyčių dimensiją. Skatinti dėstytojus(-as) ir tyrėjus(-as) integruoti lyčių dimensiją į studijų dalykus ir programas, tyrimus, žinių ir technologijų perdavimą Vykdyti mokymus ir suteikti konsultacijas dėstytojams(-oms), studijų programų vadovams(-ėms) apie lyčių dimensijos integravimą į studijų turinį. Skatinti dėstytojų ir mokslinink(i)ų, dirbančių lyčių studijų ir tyrimų srityje, bendradarbiavimą bei tinklų kūrimą. Siekiant lyčių balanso, skatinti tyrėjus(-as) rengti ir įsijungti į mokslo projektus, rengti aukšto lygio mokslo publikacijas. Siekiant lyčių balanso, diegti tyrėjų karjeros skatinimo priemones. Įdiegti Lyčiai jautraus vadovavimo doktorantūros studentams(-ėms) principus ir priemones.	Studentai(-ės) Dėstytojai(-os) Tyrėjai(-os) Mokslininkai(-ės) ir tyrėjai(-os), patiriantys(-čios) mokslinės veiklos, studijų ir darbo derinimo iššūkius	Atnaujinti ir/ ar parengti nauji studijų dalykai, kuriuose integruota lyčių dimensija Padidėjęs mokymų, konsultacijų ir susitikimų su akademinio personalu skaičius, siekiant paskatinti lyties dimensijos įtraukimą į dėstomus dalykus, vykdomus projektus ir tyrimus Padidėjęs mokslinink(i)ų susitikimų, bendradarbiavimo renginių ir bendrų projektų skaičius Padidėjęs mokymų ir konsultacijų apie projektų rengimą skaičius Padidėjęs mažiau reprezentuojamos lyties atstovų projektų vadov(i)ų skaičius Atliekama pagal lytį disagreguota mokslinių publikacijų analizė Padidėjęs aukščiausio lygio mokslo publikacijų skaičius Sukurtos mažiau reprezentuojamos lyties tyrėjų karjeros plėtojimo priemonės (mokymai tyrėjams(-oms) ir padalinių vadovams(-ėms), karjeros stebėsena, mentorystė) Pagerėjusi vadovavimo disertacijoms kokybė (pagerėjusios psichosocialinės sąlygos derinti mokslinę veiklą, studijas, darbą ir šeimą).	Rektorius Mokslo prorektorė Studijų prorektorė Mokslo ir inovacijų departamentas Studijų departamentas VDU padalinys, atsakingas už pedagoginio personalo kvalifikacijos tobulinimą ir pedagogines kompetencijas Švietimo Akademija SPEAR projekto grupė Pedagoginis įvairių fakultetų personalas Komunikacijos ir technologijų perdavimo centras Mokslo institutai ir tyrimų klasteriai Visų doktorantūros krypčių komitetų atstovai(-ės)