



M C M X X I I

VYTAUTO DIDŽIOJO
UNIVERSITETAS

**VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO
SENATAS**

NUTARIMAS

**DĖL VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO LYČIŲ LYGYBĖS PLANO 2021-2025
M. TVIRTINIMO**

2021 m. birželio 23 d. Nr. SEN-N-37

Kaunas

Vadovaudamasis Vytauto Didžiojo universiteto (toliau – VDU) Statuto 30.18 punktu ir atsižvelgdamas į Senato Studijų, Mokslo bei Strategijos ir kokybės valdymo komitetų nuomonę Senatas **n u t a r i a**

patvirtinti Vytauto Didžiojo universiteto Lyčių lygybės planą 2021-2025 m. (pridedama).

Senato pirmininkas

Ričardas Krikštolaitis

PATVIRTINTA
Vytauto Didžiojo universiteto
Senato 2021 m. birželio 23 d.
Nutarimu Nr. SEN-N-37

LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS (LLP) 2021–2025 M.

Vytauto Didžiojo universitetas (toliau – VDU) siekia kurti saugią, sveiką aplinką, kuri grįsta pagarba, dėmesiu bei tolerancija. Šioje aukštojo mokslo institucijoje siekiama užtikrinti lygias galimybes visiems (-oms) bendruomenės nariams (-ėms), gerinti ne tik mokslo ir studijų kokybę bei rezultatus, bet ir darbo bei studijų sąlygas. Universitetas siekia būti palanki vieta studijoms ir akademinėi karjerai. VDU pozicionuoja save kaip liberaliausią šalies aukštojo mokslo instituciją, kurioje laikomasi *artes liberales* vertybinių principų ir skatinamas asmeninis tobulėjimas bei išsilavinimas plačiąja prasme. Universitete vertinamas individualumas ir laisvas pasirinkimas, siekiama užtikrinti pagarbą žmogaus teisėms ir garantuoti lygias galimybes, sudaromos palankios sąlygos karjerai.

Lyčių lygybės planas – tai institucinės politikos instrumentas, skirtas paskatinti kultūrinius ir sisteminius pokyčius organizacijoje tiek instituciniu, tiek struktūriniu lygmeniu tam, kad būtų išlaikyta lyčių pusiausvyra. VDU lyčių lygybės planas parengtas vadovaujantis Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) **rekomendacijomis, skirtomis lyčių lygybės planui (LLP) paruošti** (*GEAR Tool*). Europos Sąjungos (toliau – ES) mokslo bendruomenė siekia spręsti problemas, kurios kyla užtikrinant lyčių lygybę, ir įvesti atitinkamas aukščiausio lygio mokslo programų finansavimo sąlygas bei priemones. ES siekdama stiprinti lyčių lygybę mokslinių tyrimų srityje nuo 2022 m. visiems universitetams ir mokslo institucijoms, dalyvaujančioms programoje „H2020“, taikys būtiną paraiškos pateikimo sąlygą – turėti lyčių lygybės planą (angl. *Gender Equality Plan*)¹. Dabartinis VDU lyčių lygybės planas rengiamas įgyvendinant tarptautinį ES programos „Horizontas 2020“ projektą SPEAR². Šiame dokumente lyčių lygybės planas aprėpia tokias pagrindines sritis kaip lyčių pusiausvyros siekimas lyderystėje ir priimant sprendimus, skaidrumas įdarbinant ir priimant į studijas, karjeros ir šeimos derinimas, organizacinės kultūros keitimas, palankios aplinkos kūrimas ir sąmoningumo ugdymas siekiant lyčių pusiausvyros bei 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

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

² Programos „Horizontas 2020“ teminės srities „Mokslas su visuomene ir visuomenei (angl. *Science with and for Society (SwafS)*) projektas „Lyčių lygybės planų palaikymas ir įgyvendinimas akademiniuose institucijose“ (angl. *Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia – SPEAR*) (Nr. 824544).

siekimas, lyčių pusiausvyros siekimas skatinant moterų ir vyrų lyderystę srityse, kuriose pastebima disproporcija. Plane numatytos priemonės, kurios padės siekti didesnės lyčių lygybės ir užtikrins lygias galimybes visiems (-oms) universiteto bendruomenės nariams (-ėms). Į lyčių lygybę nukreipta veikla skatina ne tik struktūrinius, bet ir kultūrinius pokyčius organizacijoje bei platesniame kontekste – aukštajame moksle ir apskritai visuomenėje.

Lyčių lygybės planas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos ir tarptautinių institucijų įstatymais, politikos nuostatomis ir programomis. **Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas**³ reglamentuoja nuostatas, įtvirtinančias asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. **Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių 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** (toliau – ŠMSM) **rekomendacijose lygioms vyrų ir moterų galimybėms** Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti⁵ nurodoma, jog reikia nustatyti gaires, skatinančias moterų ir vyrų lygybę, eliminuojančias nelygybės apraiškas mokslo ir studijų srityse. ŠMSM savo rekomendacijose siekia pasiūlyti priemones, kurios lyties aspektą padėtų sistemiškai integruoti į visas institucijų politikos ir veiklos sritis, taip pat gerinti lyčių pusiausvyrą skirtingose mokslo srityse ir didinti moterų, užimančių aukščiausias mokslines bei administracines pareigas, skaičių. 2020 m. **Lietuvos universitetų rektorių konferencija** parengė **Seksualinio priekabiavimo prevencijos ir atvejų nagrinėjimo gaires**⁶, kuriose 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 papildant pagrindinius **VDU dokumentus** ir **vykdomas institucines politikas**, kurios pabrėžia būtinybę užtikrinti lygias galimybes visiems (-oms) bendruomenės nariams (-ėms), nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, kultūrinio identiteto ir socioekonominio pagrindo. **VDU Statuto** 12 punkte akcentuojama: „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“ (6 p.). Laikantis **Akademinės etikos kodekso**⁷ siekiama puoselėti lygias teises bei

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

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

⁵ Prieiga internete: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7141ebc0907011e48028e9b85331c55d?jfwid=-vs1qia2g>>.

⁶ Seksualinio priekabiavimo prevencijos ir atvejų nagrinėjimo gairės (2020), LURK. Prieiga internete: <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.

galimybes, 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.

2017 m. universitete parengtas ir rektoriaus įsakymu patvirtintas **Lygių galimybių politikos dokumentas**, numatantis įgyvendinimo ir monitoringo procesą⁸, atliepia 2017 m. įsigaliojusio **Darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalyje** suformuluotą nuostatą, kad daugiau kaip 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 2021–2027 m.⁹ išdėstytos priemonės, skirtos lygioms galimybėms ir lyčių lygybei užtikrinti. Strateginio veiklos plano 1 punkte numatoma siekti bendruomenės darnos ir sinergijos, branginant bendruomenės įvairovę ir jos narių asmeninę autonomiją. Vienas šio tikslo uždavinių (1.1.1) – siekis užtikrinti žmogaus teises, orumą, nediskriminavimą, lygias galimybes ir įvairovę lyčių, amžiaus, rasių, religijų, kalbų, kultūrų, taip pat negalios ir socioekonominiais aspektais. Strateginiame plane (1.2.1) kreipiamas dėmesys į universiteto bendruomenės narių psichologinės, emocinės bei fizinės sveikatos gerinimą ir stebėseną. 1.2.2 punkte numatyta teikti grįžtamąjį ryšį bendruomenei apie stebėsenos rezultatus ir psichologinės gerovės stiprinimo priemones. Siekiant užtikrinti bendruomenės darną ir sinergiją, taip pat numatyta kurti įtraukią ir motyvuojančią darbo aplinką, kuri įgalintų mažiau reprezentuojamas grupes ar individualių poreikių turinčius (-as) narius (-es) (pvz., jaunas (-as) mokslininkus (-es)) ir leistų sudaryti palankesnes, lanksčias darbo sąlygas ar virtualaus darbo galimybes. Be to, 4.2.3 punkte pabrėžiamas siekis 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, įvertina universiteto procesų bei 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. Prieiga internete: <<https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2020/11/VDU-Strateginis-veiklos-planas-2021-2027-1.pdf>>.

Lyčių lygybės planas 2021–2025 m.

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 dokumentus ir jų įgyvendinimo procesą. Užtikrinti lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos, numatytos VDU strateginį veiklos plane 2021–2027 m., įgyvendinimą. Skatinti universiteto fakultetus ir padalinius parengti ir įgyvendinti lyčių lygybės planus. Atnaujinti Etikos kodeksą ir patobulinti etinio reguliavimo procesus universitete, kartu integruojant ir lyčių lygybės priemones. Atnaujinti VDU lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo programos dokumentą, įtraukiant įvairovės strategijos tikslus ir priemones. Įsteigti atskirą pareigybę lygioms galimybėms užtikrinti, seksualinio priekabiavimo prevencijai ir antidiskriminacinės politikos įgyvendinimo sritims koordinuoti.	Visi (-os) darbuotojai (-os), visų studijų pakopų studentai (-ės)	Parengti, atnaujinti ir įgyvendinami dokumentai. Atliekama strateginių dokumentų įgyvendinimo stebėsena. Įsteigta atskira pareigybė, skirta lygioms galimybėms užtikrinti, seksualinio priekabiavimo prevencijai ir 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

	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, akademinių ir neakademių darbuotojų karjeros dinamika, personalo struktūra, atlyginimai, projektai ir kt.).			
2. Kurti įtraukia ir į lygybę orientuotą organizacinę kultūrą vykdant universiteto vidinę ir išorinę komunikaciją bei bendradarbiavimą su socialiniais partneriais	Numatytos šios veiklos: Didinti universiteto bendruomenės ir visos visuomenės sąmoningumą ir vykdyti komunikaciją, kuri pabrėžtų lygių galimybių bei lyčių lygybės svarbą, įvairovę, antidiskriminacinę politiką (lyties, rasės, amžiaus, etninės grupės, tikėjimo ir (ar) religijos, negalios, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, įsitikinimų atžvilgiu); lyties aspektu siekti išlaikyti pusiausvyrą tiek priimant sprendimus, tiek lyderystę universitete ir visuomenėje; kurti naujus lyčių vaidmenų modelius, sudarančius prielaidas siekti karjeros išlaikant lyčių pusiausvyrą ir	Visi (-os) darbuotojai (-os) ir studentai (-ės), plačioji visuomenė	Daugiau parengti medijų ir žiniasklaidos publikacijų, renginių ir kampanijų. Daugiau organizuoti mokymų, kaip vykdyti komunikaciją. Parengtos ir bendruomenei pristatytos lyčių lygybės, lyčių pusiausvyra ir įvairovės principais paremtos komunikacijos bei lyčių požiūriu įtraukios kalbos gairės. Geriau išlaikoma lyčių pusiausvyra komunikacijoje (pvz., išaugęs mažiau reprezentuojamos lyties ekspertų (-čių) ir tyrėjų matomumas). Parengtos ir bendruomenei pristatytos lyčių pusiausvyros principais paremtos renginių organizavimo gairės. Geriau išlaikoma lyčių pusiausvyra organizuojant renginius.	Marketingo ir komunikacijos departamentas, SPEAR projekto grupė, asmenys, atsakingi už komunikaciją, tyrėjai (-os), pedagoginis personalas ir mokslininkai (-ės), studentai (-ės), neakademinis personalas

	užkertant kelią stereotipams; užtikrinti mažiau reprezentuojamų ar diskriminuojamų grupių matomumą ir atstovavimą. Siekiant lyčių pusiausvyros, stiprinti moterų lyderių vaidmens valdymo ir sprendimų priėmimo, tyrimų, inovacijų diegimo srityse reprezentavimą tiek medijose, tiek 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 (angl. <i>Science, Technology, Engineering, Maths</i>), socialiniai ir humanitariniai mokslai, menai). Siekiant lyčių pusiausvyros, skatinti moterų dalyvavimą viešojoje komunikacijoje. Siekti integruoti lyčių pusiausvyros principus į akademinį, mokslinių ir kitų renginių organizavimą. Stiprinti bendradarbiavimą su nacionaliniais ir		Plėtojamos bendros iniciatyvos, projektai ir renginiai su socialiniais dalininkais ir partneriais.	
--	--	--	---	--

	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 bei šeimą, ir užkertančią kelią priekabiavimui ar 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 sociopsichologinę 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 (teledarbas, lanksčios darbo valandos, darbas per nuotolį, patogaus laiko susitikimams nustatymas ir pan.).	Visi (-os) darbuotojai (-os), visi (-os) studentai (-ės)	Užtikrintas universiteto bendruomenės socialinę-psichologinę gerovę tiriančių apklausų reguliarumas, rezultatų analizė ir sklaida. Daugiau psichologinių, karjeros, šeimos ir karjeros derinimo konsultacijų mokymų, renginių, taip pat ir jų dalyvių. Pozityvus grįžtamasis ryšys iš universiteto bendruomenės. Darbuotojai geriau vertina darbo sąlygas. Daugiau dalyvių „Tėvų akademijos“ ir kituose edukaciniuose renginiuose. 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. Sukurta pasitikėjimo linija ir numatytos skundų pateikimo bei svarstymo	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

	Stiprinti ir remti „Tėvų akademijos“ veiklą, siekiant padėti bendruomenei derinti karjerą, studijas ir šeimą, spręsti iškilusius motinystės ar 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 pusiausvyros gerinimo, palankios terpės karjerai užtikrinimo temomis.		procedūros, įvestos psichologinės ir teisinės pagalbos priemonės. Daugiau švietimo ir komunikacijos renginių, mokymų, kampanijų, skirtų mobingo ir priekabiavimo prevencijai, taip pat ir edukacinės medžiagos.	
4. Diegti antidiskriminacinę ir lygių galimybių politiką įtvirtinant lyčių pusiausvyra paremtą sprendimų priėmimą bei lyderystę, skatinant karjeros augimą,	Numatytos šios veiklos: Užtikrinant lyčių pusiausvyrą sprendimų priėmimo procesuose, siekti įtraukti abiejų lyčių atstovus į kandidatų sąrašus vykdant atrankos, rinkimo ir vadovavimo ir sprendimų priėmimo pozicijas, sprendimo priėmimo organus	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.	Rektorius, komunikacijos prorektorė, mokslo prorektorė, studijų prorektorė, Žmogiškųjų išteklių departamentas, Mokslo ir inovacijų departamentas, Marketingo ir komunikacijos departamentas, Studijų departamentas, Teisės skyrius

vykdant priėmimą į darbą ir studijas	(komitetai, tarybos, komisijos ir t. t.) procedūras, skiriant apdovanojimus, deleguojant į išorės organizacijas ir pozicijas bei pan. Siekti užtikrinti lyčių pusiausvyrą vadovaujančiose ir aukščiausios akademinės ir mokslo karjeros pozicijose (profesorai (-ės), vyriausieji (-iosios) mokslo darbuotojai (-os)). Ugdyti sąmoningumą ir stiprinti antidiskriminacines nuostatas (užkirsti kelią diskriminacijai lyties, rasės, amžiaus, etninės grupės, 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.		Daugiau mokymų apie lyčių lygybę ir antidiskriminacinę, lyčių pusiausvyrą užtikrinančią politiką.	
5. Mažinti horizontalią segregaciją ir siekti lyčių pusiausvyros	Horizontaliai segregacijai mažinti ir lyčių pusiausvyrai gerinti numatytos šios priemonės:	Studentai (-ės), dėstytojai (-os), būsimi (-os) studentai (-ės) (moksleiviai (-ės),	Užtikrintas reguliarios duomenų analizės apie stojančiuosius (-iąsias) ir studentų (-čių) pagal lytį analizės vykdymas.	Studijų prorektorė, Švietimo akademijos kanclerė, STEM fakultetų dekanai,

disciplinose ir fakultetuose	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 bei neformaliojo ugdymo, pedagogų rengimo srityje taip, kad būtų artėjama prie lyčių pusiausvyros ir STEM srityje. Atlikti poreikio analizę ir įdiegti formalias ir neformalias paramos bei pagalbos priemones moterims, studijuojančioms STEM disciplinas, ir vyrams, studijuojantiems disciplinas, kur vyrų skaičius yra gerokai mažesnis nei moterų (humanitariniai bei socialiniai mokslai (įskaitant ir ugdymą), menai).	pedagogai (-ės)	Įgyvendintos marketingo ir komunikacijos kampanijos, siekiant paskatinti studentus (-es) rinktis kryptis ir specialybes, kuriose neišlaikoma lyčių pusiausvyra. 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 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, kuriuose matoma horizontali segregacija
6. Integruoti lyčių dimensiją į studijas ir mokslinius tyrimus, skatinti lyčių lygybę	Numatytos šios priemonės: Atlikti reguliarią studijų turinio (programos, dalykai, baigiamųjų darbų	Studentai (-ės), dėstytojai (-os), tyrėjai (-os), mokslininkai (-ės) ir tyrėjai (-os), patiriantys (-čios) mokslinės veiklos,	Atnaujinti ir (ar) parengti nauji studijų dalykai, kuriuose integruota lyčių dimensija. Daugiau mokymų, konsultacijų ir susitikimų	Rektorius, mokslo prorektorė, studijų prorektorė, Mokslo ir inovacijų departamentas, Studijų departamentas,

tyrimuose, gerinti moterų tyrėjų karjeros galimybes	temos) analizę, atskleidžiančią didesnes galimybes integruoti lyčių dimensiją. Skatinti dėstytojus (-as) ir tyrėjus (-as) integruoti lyčių dimensiją į studijų dalykus bei 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 mokslininkų (-ių), dirbančių lyčių studijų ir tyrimų srityje, bendradarbiavimą bei tinklų kūrimą. Siekiant lyčių pusiausvyros, skatinti tyrėjus (-as) rengti ir įsitraukti į mokslo projektus, rengti aukšto lygio mokslo publikacijas. Siekiant lyčių pusiausvyros, diegti tyrėjų karjeros skatinimo priemones. Įdiegti lyčiai jautraus vadovavimo doktorantūros studentams (-ėms) principus ir priemones.	studijų ir darbo derinimo iššūkius	su akademinio personalu, siekiant paskatinti įtraukti ir lyties dimensiją į dėstomus dalykus, vykdomus projektus bei tyrimus. Daugiau organizuoti mokslininkų (-ių) susitikimų, bendradarbiavimo renginių ir bendrų projektų. Daugiau mokymų ir konsultacijų apie projektų rengimą. Daugiau projektų vadovų (-ių), reprezentuojančių mažiau atstovaujamą lytį. Atliekama pagal lytį disagreguota mokslinių publikacijų analizė. Išaugęs aukščiausio lygio mokslo publikacijų skaičius. Sukurtos mažiau reprezentuojamos lyties tyrėjų karjeros plėtojimo priemonės (mokymai tyrėjams (-oms) ir padalinių vadovams (-ėms), karjeros stebėseną, mentorystė). Pagerėjusi vadovavimo disertacijoms kokybė (pagerėjusios psichosocialinės sąlygos derinti mokslinę veiklą, studijas, darbą ir šeimą).	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 kryptų komitetų atstovai (-ės)
---	--	---	--	--