

2. DARNI IR SUSITELKUSI UNIVERSITETO BENDRUOMENĖ

2.1 Bendruomenės darna ir sinergija

2.1.1. Lygių galimybių ir lyčių lygybės skatinimas¹

2017 m. VDU patvirtino **Lygių galimybių politiką dokumentą**,² kuris deklaruoja antidiskriminacines nuostatas priimančią darbą, užtikrinant vienodas darbo sąlygas, kvalifikacijos kėlimą, darbo apmokėjimą ir paaukštinimą, užkertant kelią priekabiavimui, psichologiniam smurtui, patyčioms. Šios politikos institucinis aktualizavimas 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.

Į **VDU strateginės veiklos planą 2021–2027 m.**³ įtrauktos priemonės, skirtos įvairovei, lygioms galimybėms, lyčių lygybei užtikrinti. Strateginio veiklos plano pirmame 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. 2021 m. patvirtintas **VDU Lyčių lygybės planas** yra integrali ir papildanti VDU strateginės veiklos plano dalis (išsamiau bus pristatytas vėliau). Šio dokumento parengimą paragino ne tik aukščiau minėta Darbo kodekso prievolė vykdyti lyčių lygybės politiką organizacijose, bet ir ES mokslinių tyrimų politikos orientyrai - Lyčių lygybės plano įgyvendinimas mokslo institucijose nuo 2022 m. tampa privaloma sąlyga dalyvauti mokslinių tyrimų programoje „H2020“.

VDU bendruomenė yra labai įvairi, todėl universitetas siekia užtikrinti lygias galimybes ir įtrauktį bei sudaryti palankias darbo ir studijų sąlygas įvairių socialinių identitetų ir amžiaus asmenims, užsienio studentams ir darbuotojams, negalią turintiems asmenims. 2021 metais **VDU personalą** sudarė 1118 moterys (62 proc.) ir 685 vyrai (38 proc.). Vidutiniškai akademinio personalo skaičių 2021 m. sudarė 1136 darbuotojai, kurių formalus užimtumas sudarė 736 etatus (dėstytojų – 594 etatai, mokslo darbuotojų – 142 etatų)⁴.

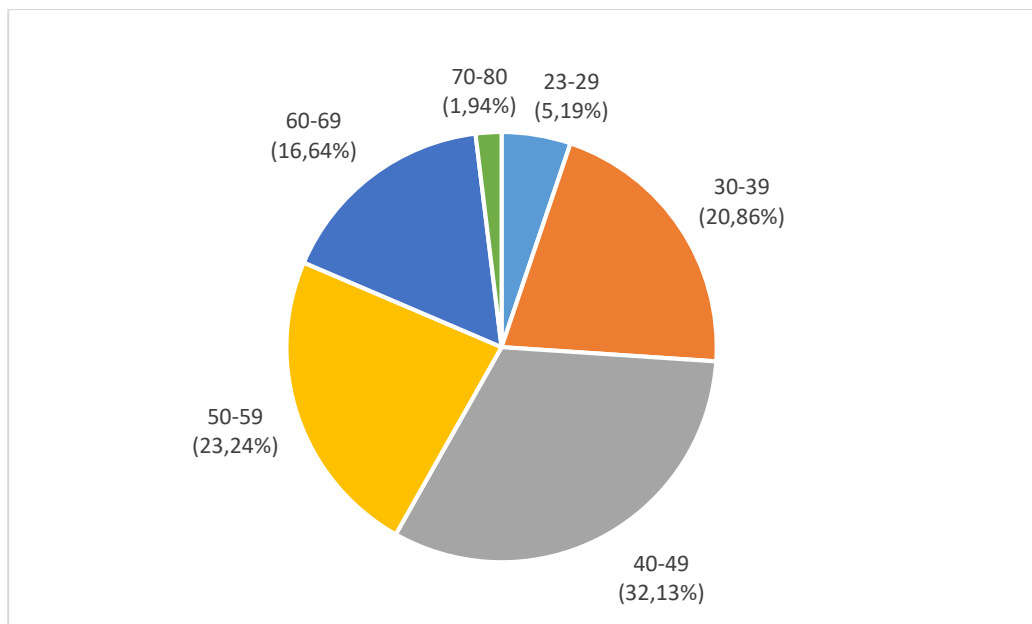
Pagal amžių didžiausią akademinio personalo grupę sudaro asmenys nuo 40 iki 49 metų (365), mažiausias – vyriausi ir jauniausi (70-80 metų – 22, 23-29 metų – 59) (žr. 1 pav.).

¹ Ataskaitą parengė SPEAR projekto dalyvės prof. dr. Natalija Mažeikienė ir dokt. Laura Lapinskė.

² 2017 m. universitete parengtas ir rektoriaus įsakymu patvirtintas Lygių galimybių politikos dokumentas - Vytauto Didžiojo universiteto rektorius įsakymas Dėl lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo programos patvirtinimo. 2017 m. gruodžio 1 d., Nr. 499.

³ 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>].

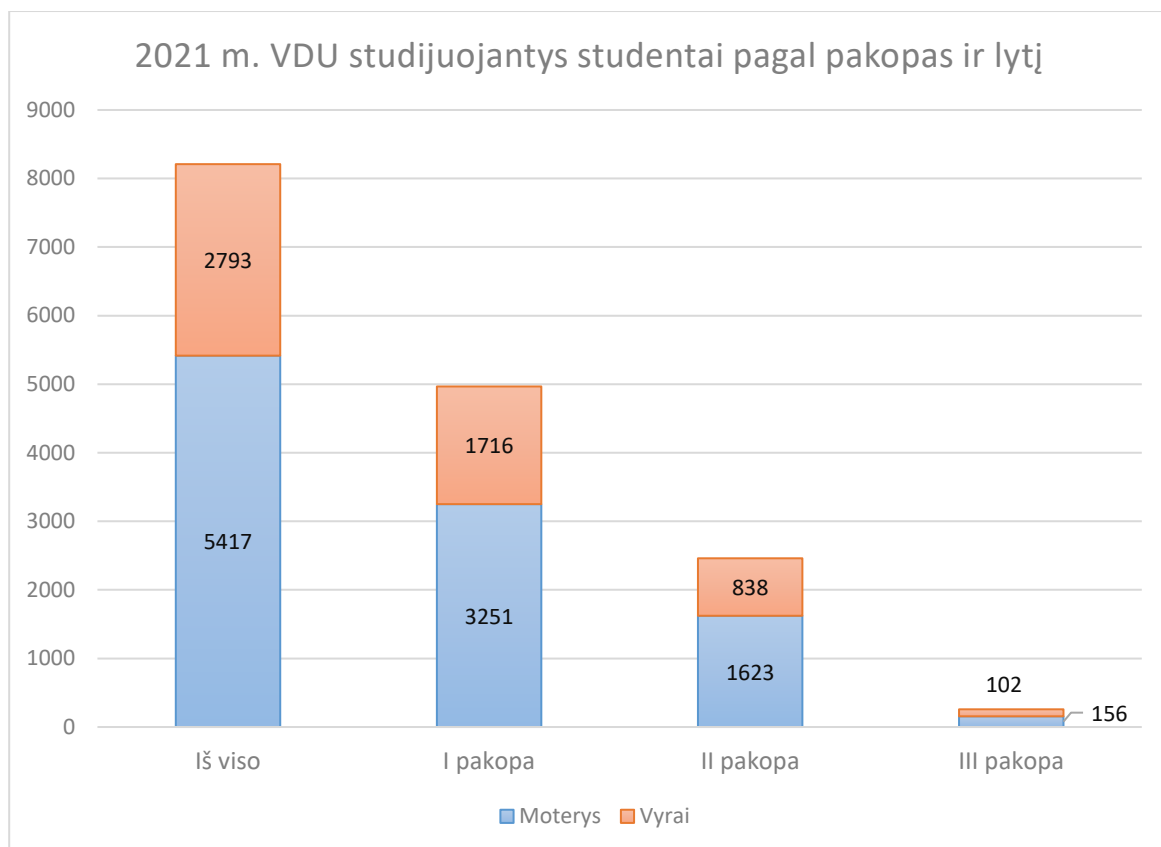
⁴ Kadangi daugelis darbuotojų dirba keliose skirtingose pareigybėse (pvz., pedagoginį darbą derina su moksliniu ar administraciniu), etatų ir darbuotojų skaičiai skiriasi.



1 pav. Akademinio personalo pasiskirstymas pagal amžių

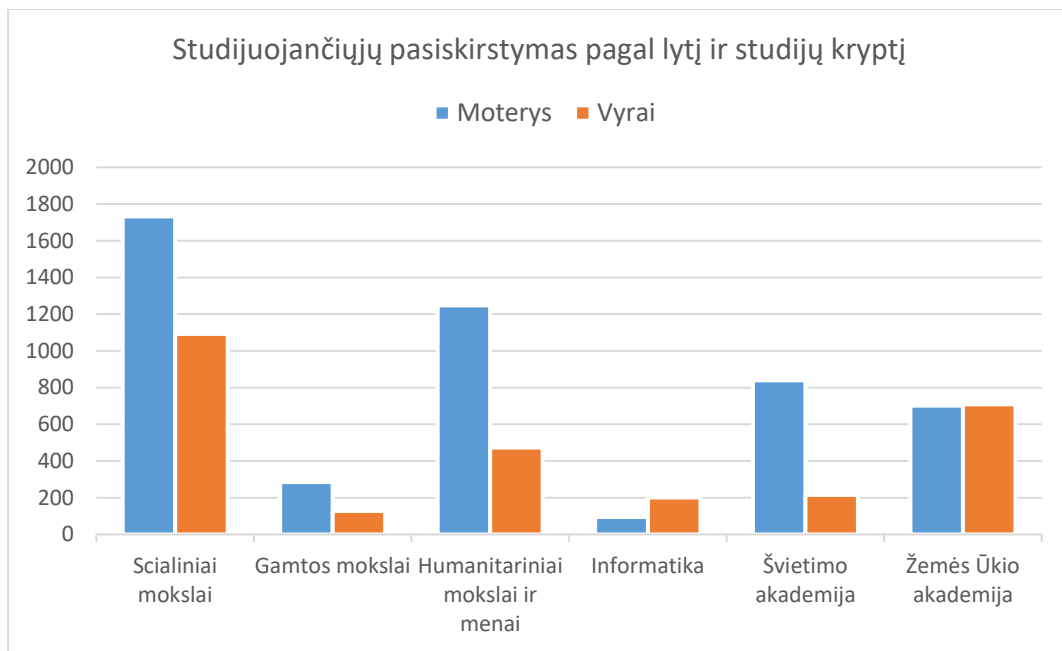
Universiteto bendruomenės įvairovė kultūriniu, kalbiniu, religiniu, etniniu ir rasiniu požiūriais yra susijusi su aukštu tarptautiškumo laipsniu. 2021 m. VDU dirbo 74 užsieniečiai dėstytojai, o studentų iš kitų šalių skaičius (kartu su vizituojančiais studentais) sudarė beveik 20 proc. (1852 iš bendro 9302 skaičiaus). 760 užsienio studentai mokosi nuolatinėse studijose, likusieji – mainų programose, vizituojantys ir klausytojai. Pastebėtina, kad nepaisant dėl Covid-19 atsiradusių kliūčių fiziniam mobilumui, universitetas rado lanksčių sprendimų, įgalinančių virtualius mainus ir hibridines veiklos formas. Užsieniečių studentų skaičius 2021 m. yra aukščiausias kada nors buvęs rodiklis. Aukštas kitos kultūros atstovų narių skaičius VDU bendruomenėje ragina didinti organizacijos kultūros ir institucinį jautrumą kitoniškumui.

Bendra **studentų statistika** atskleidžia VDU savitą pasiskirstymą pagal lytį. 2021 m. Universitete mokėsi daugiau moterų (65,99 proc.). Į pirmosios pakopos studijas iš viso buvo priimta 1230 studentų, iš kurių 814 (66,18 proc.) – moterys. Iš viso pirmoje pakopoje 2021 m. studijavo 4967 studentai: 3251 moteris (65,45 proc.) ir 1716 vyrų. Į antrosios pakopos studijas 2021 m. buvo priimti 977 studentai, iš kurių net 69 proc. (675) sudaro moterys. Iš viso antroje pakopoje studijavo 2461 studentas, tarp jų – 65,95 proc. moterys (žr. 2 pav.).



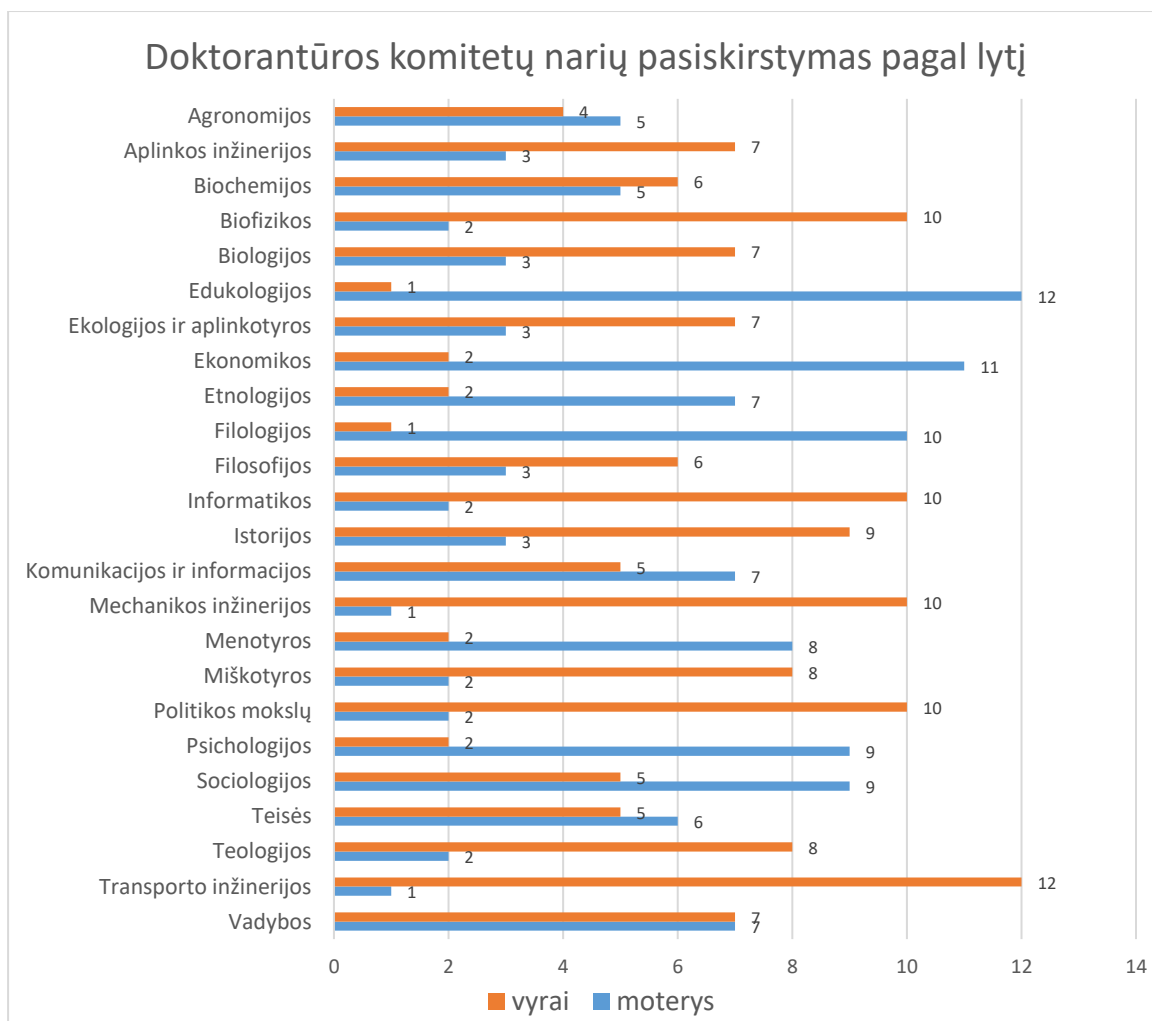
2 pav. 2021 m. VDU priimtųjų į visas pakopas studentų skaičius pagal lytį

Pagal 2021 m. duomenis, moterys studentės VDU dominuoja daugelyje mokslo sričių (žr. 3 pav.). Humanitariniuose moksluose ir menuose moterys sudaro 72,46 proc., socialiniuose moksluose - 67,35 proc., švietimo ir edukacijos srityje – 79,53 proc., gamtos moksluose – 69 proc. Žemės ūkio akademijoje lyčių pasiskirstymas gana tolygus (49,72 proc. moterų). Padalinys, kuriame vyrų studentų yra daugiau nei moterų, yra Informatikos fakultetas (31,99 proc. moterų). Toks lyčių pasiskirstymas byloja apie ryškėjančią horizontalią lyčių segregaciją atskiruose fakultetuose ir disciplinose, kas numato būtinybę taikyti priemones didinti vyrų ir moterų atstovavimą (taikyti naujas komunikacijos ir marketingo, profesinio orientavimo priemones, kitos iniciatyvos).



3 pav. 2021 m. studijuojančiųjų VDU pasiskirstymas pagal lytį ir studijų kryptį

Doktorantūros studijose lyties disbalansas nežymus ir per pastaruosius 5 metus palaipsniui mažėjo. Trečiosios pakopos studijas VDU 2021 m. pradėjo 41 studentas, tarp kurių vyrų ir moterų pasiskirstymas yra gana tolygus (23 moterys ir 18 vyrų). Iš viso trečioje pakopoje 2021 m. studijavo 258 doktorantūros studentai ir studentės, iš kurių 156 – doktorantės. 2015 ir 2016 m. doktorantūros darbų vadovų pozicijas užėmė daugiau vyrų (42 ir 32 moterys), tačiau kiekvienais metais doktorantų vadovų moterų skaičius augo. 2020 metų duomenimis, universitete buvo 147 moterys, vadovaujančios daktaro disertacijoms, ir 140 vyrų. 2020 metais priėmimo į doktorantūros studijas komisijose narėmis(-iais) buvo 48 moterys ir 59 vyrai. 2022 m. sausio mėn. duomenimis, 24 doktorantūros krypties komitetų nariais buvo 269 mokslininkai ir mokslininkės, iš kurių 123 (45,72 proc.) – moterys. Tačiau tik nedaugelyje komitetų galima matyti lyčių pusiausvyrą. Gamtos, inžinerijos, politikos ir filosofijos mokslo kryptyse vyrauja vyrai, tuo tarpu humanitarinių, socialinių, edukologijos mokslų kryptyse doktorantūros komitetus sudaro daugiausiai moterys (žr. 4 pav.). Įgyvendinant vieną iš VDU Lyčių lygybės plano priemonių, į kasmetinę doktorantų(-čių) apklausą buvo įtraukti papildomi klausimai apie vadovo(-ės) ir doktoranto(-ės) bendradarbiavimo kokybę, mokslinės karjeros ir šeimos derinimo sąlygas, diskriminacijos ar seksualinio priekabiavimo atvejus ir įtraukties/at skirties patirtis. Kaip parodė grįžtamasis ryšis iš studijuojančiųjų VDU doktorantūroje, šie klausimai yra labai svarbūs psichologinei gerovei užtikrinti, saugiai erdvei, demokratinei, nediskriminacinei ir socialiai teisingai aplinkai kurti, diskusijoms doktorantams(-ėms) aktualiomis temomis skatinti ir problemoms išsakyti. Pradedant įgyvendinti VDU Lyčių lygybės planą, 2021 m. taip pat pradėtos rengti Lyčiai jautraus ir įtraukaus vadovavimo doktorantūros studentams(-ėms) gairės.



4 pav. Doktorantūros komitetų narių pasiskirstymas pagal lytį

Su universiteto valdymu susiję universiteto duomenys rodo moterų atstovavimo didėjimo tendencijas. Iš penkerių metų kadencijai 2020 m. sudaryto Senato 69 narių 37 yra moterys (32 – vyrai). Moterų atstovavimas taip pat yra aukštesnis tarp studentų deleguotų narių (9 moterys iš 15 narių). Iš deleguotų pagal pareigas Rektorate – šešios moterys (trys Prorektorės, VDU akademijų kanclerės) ir vienas vyras (Rektorius). Žemiausias moterų atstovavimas matomas tarp absolventų ir kitose institucijose dirbančių mokslininkų (viena moteris ir keturi vyrai). Universiteto Tarybos kadencijoje nuo 2020 m. tarp 11 narių – penkios moterys (įskaitant ir Tarybos pirmininkę Dianą Vilytę). Šis lyčių pusiausvyros rodiklis žymiai pagerėjo lyginant su 2016 m. sudaryta Taryba, kuomet iš 11 narių moteris buvo tik viena.

Vytauto Didžiojo universitetas save pozicionuoja kaip **žmogaus teises** ginanti institucija, bendradarbiaujanti su nacionalinėmis ir tarptautinėmis žmogaus teisių organizacijomis. Vytauto Didžiojo universiteto bendruomenės nariai yra aktyvūs ekspertai, dalyvaujantys pripažintų organizacijų veiklose. Prof. Dalia Leinartė yra JT Moterų diskriminacijos panaikinimo komiteto (CEDAW) narė. Socialinio darbo prof. Jonas Ruškus yra JT Neįgaliųjų teisių komiteto vicepirmininkas. Taip pat Vytauto Didžiojo universitetas yra vienas pagrindinių **Nacionalinio žmogaus teisių forumo** (NŽTF) organizatorių. Prof. dr. Milda Ališauskienė 2018-2021 m. koordinavo Forumo organizacinio komiteto darbą. 2021 m. gruodžio 10 d. Forume buvo svarstomi tokie klausimai kaip Stambulo konvencijos ratifikavimas, įtraukusis švietimas, neapykantos kalba. VDU mokslinę bendruomenę

atstovavo: Jonas Ruškus, Vytauto Didžiojo universiteto Socialinio darbo katedros profesorius, JT Neįgaliųjų teisių komiteto vicepirmininkas; Dalia Leinartė, VDU profesorė, JT Moterų diskriminacijos panaikinimo komiteto (CEDAW) narė; prof. Dainius Žalimas, VDU Teisės fakulteto dekanas; dr. Daiva Bartušienė, VDU Sociologijos katedros lektorė, medicinos antropologė; dr. Jurga Jonutytė, VDU Kultūros tyrimų centro mokslo darbuotoja; prof. Tomas Krilavičius, VDU Informatikos fakulteto dekanas.

Vytauto Didžiojo universitete parengti ir vykdomi **projektai**, skirti žmogaus teisių ir lygių galimybių užtikrinimui:

- Prof. dr. Natalijos Mažeikienės vadovaujamas tarptautinis projektas SPEAR⁵, skirtas gerinti lyčių lygybę Lietuvos ir užsienio aukštojo mokslo institucijose.
- Prof. dr. Mildos Ališauskienės vadovaujamas tarptautinis projektas (2021-2024) *Religion and Gender Equality: Baltic and Nordic Developments*.
- Prof. dr. Mildos Ališauskienės vadovaujamas tarptautinis Europos Komisijos projektas (2021-2022) *UniDiversity*, skirtas LGBT bendruomenės narių tesėms.
- Dr. Jurgos Bučaitės-Vilkės vadovaujamas tarptautinis projektas (2017 – 2021) *Inequality, urbanization and Territorial Cohesion: Developing the European Social Model of economic growth and democratic capacity* (COHSMO).
- Prof. dr. Aušros Maslauskaitės vadovaujamas tarptautinis projektas (2018-2021) *Families, Inequalities and Demographic Processes* (dalyvauja prof. dr. Milda Ališauskienė, prof. dr. Artūras Tereškinas).
- Prof. dr. Tomo Krilavičiaus vadovaujamas projektas (2021-2023) *Be Hate-Free: Building Hate-Free Communities in Lithuania* (BE HATE FREE: laisvų nuo neapykantos bendruomenių kūrimas Lietuvoje).

Žmogaus teisėms jautrus ir atidus Vytauto Didžiojo universitetas taip pat save apibrėžia ir viešai pristato kaip neįgaliams studentams palankią aplinką kuriantį universitetą.⁶ 2021 m. Vytauto Didžiojo universitete studijavo 148 negalia (individualiuosius poreikius) turinčių studentų (2020 m. – 114, 2019 m. – 108), kurių didesnė dalis studijuoja Socialinių mokslų fakultete (20%), Švietimo akademijoje (14%) ir Humanitarinių mokslų fakultete (11%). Lyties aspektu daugiau negalią turinčių studentų tarpe yra moterų (85 moterys ir 63 vyrai), todėl lygių galimybių ir lyčių lygybės klausimas šioje bendruomenėje yra taip pat aktualus. 2020 m. **Negalios reikalų koordinatoriaus** pareigas prie Studentų reikalų tarnybos pradėjo eiti Milda Janušauskaitė. 2021 m. parengta ir Senato patvirtinta VDU Negalios politika „Įtraukių galimybių universitetas“.⁷ Pagrindiniai politikos principai: įtraukties ir lygių galimybių bendruomenės nariams užtikrinimas, prieinamumas ir tinkamų sąlygų pritaikymas, universalus dizainas, pagalba, parama ir įvairios paslaugos, mažinant atskirtį siekiant studijuoti ir dirbti universitete. Šie principai atspindi VDU 2021-2027 m. strateginį veiklos planą ir taip pat yra lyčių lygybės politikos bei Lyčių lygybės plano integrali dalis.

⁵ Programos „Horizontas 2020“ teminės srities „Mokslas su visuomene ir visuomenei (angl. *Science with and for Society* (SwafS) projektas „Lyčių lygybės planų palaikymas ir įgyvendinimas akademinėse institucijose“ (angl. *Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia – SPEAR*) (Nr. 824544). Projekto komandos nariai(-ės) VDU – prof. dr. Natalija Mažeikienė, dokt. Laura Lapinskė, Martynas Gedvila.

⁶ VDU – neįgaliesiems draugiškas universitetas. Prieiga internete: [<https://www.vdu.lt/lt/studijos/studiju-salygos-ir-aplinka/neigaliesiems-draugiskas-universitetas/>].

⁷ Vytauto Didžiojo universiteto Negalios politika „Įtraukių galimybių universitetas“, patvirtinta Senato 2021 m. birželio 23 d. nutarimu SEN-N-36. Prieiga internete: [<https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2021/08/Vytauto-Didziojo-universiteto-negalios-politika-%E2%80%9EIttraukiu-galimybiu-universitetas.pdf>].

VDU Lyčių lygybės planas buvo parengtas ir patvirtintas Senato 2021 m.⁸ Prieš tai LLP parengimą vykdė SPEAR projekto komanda, vėliau Plano rengimas ir svarstymai vyko Rektoriaus įsteigtoje darbo grupėje, viešuose renginiuose su bendruomene, Senato komitetų ir bendrame posėdžiuose. Lyčių lygybės planas – tai institucinės politikos instrumentas, skirtas paskatinti kultūrinius, sisteminius institucinius ir struktūrinius pokyčius organizacijoje siekiant lyčių pusiausvyros. Šiame dokumente išdėstytas Lyčių lygybės planas aprėpia tokias pagrindines sritis: lyčių pusiausvyros siekimas lyderystėje ir sprendimų priėmimo, įdarbinimo ir priėmimo į studijas skaidrumo įgyvendinimas, karjeros ir šeimos derinimo užtikrinimas, organizacinės kultūros keitimas, palankios aplinkos kūrimas ir sąmoningumo ugdymas siekiant lyčių pusiausvyros 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 pusiausvyros siekimas skatinant moterų ir vyrų lyderystę srityse, kuriose stebima disproporcija, t.t. Į lyčių lygybę nukreipta veikla skatina ne tik struktūrinius, bet ir kultūrinius pokyčius organizacijoje bei platesniame kontekste – aukštajame moksle ir visuomenėje apskritai. Vadovaudamasi Lyčių lygybės planu, aukščiausią Universiteto administracijos lygį atstovaujanti Komunikacijos prorektorė Vilma Bijeikienė ir SPEAR projekto komanda 2021 m. pradėjo įgyvendinti LLP numatytas veiklas.

Pirma iš LLP priemonių numato **reguliarią disagreguotą pagal lytį duomenų rinkimą ir analizę**. VDU akademinio ir mokslinio personalo duomenys išryškina tam tikras su lytimi susijusias tendencijas ir skatina kurti priemones situacijai gerinti. 2020-2021 metais surinkti ir išanalizuoti duomenys buvo kelis kartus viešai pristatyti VDU bendruomenei.. Renkami duomenys apie personalo, studentų, mokslininkų, valdymo organų, administracijos, akademinių ir mokslinių padalinių vadovų pasiskirstymą pagal lytį, analizuojami atlyginimų skirtumai, prekariškos (socialiai ir emociškai nesaugios) darbo sąlygos (pvz. terminuotos ir trumpalaikės darbo sutartys). Šių duomenų rinkimas leidžia atpažinti horizontalią ir vertikalią segregaciją, galimą lyčių disproporciją tam tikrose disciplinose (STEM moksluose, socialiniuose ir humanitariniuose moksluose) bei fakultetuose.

Siekiant lyčių pusiausvyros, **atlyginimų skirtumai** yra vienas svarbesnių rodiklių, atskleidžiančių lyčių santykių dinamiką organizacijoje. Nuo 2021 m. balandžio mėnesio Lietuvoje įsigaliojo nauja taisyklė - viešinami įmonių atlyginimų vidurkiai pagal lytį. Kaip rodo 2021 m. “Sodros” pavišinti nacionalinio atlyginimų skirtumo tyrimo duomenys,⁹ atlyginimų skirtumas tarp lyčių Vytauto Didžiojo universitete nėra didelis (157 EUR) ir yra palankus moterims. Tarp šimto didžiausių darbdavių Lietuvoje pagal atlyginimų skirtumų nelygybę Vytauto Didžiojo universitetas užima 88 vietą ir yra viena iš 16 organizacijų, kur vidutiniškai moterų atlyginimai yra didesni nei vyrų. Verta pažymėti, kad „Sodros“ skelbiami duomenys parengti neatskleidžiant detalesnių duomenų apie tai, kaip atskirose darbuotojų grupėse (aukšto, vidutinio ir žemesniojo lygio administracija, dėstytojai, mokslo darbuotojai, techniniai darbuotojai) pasireiškia atlyginimų pagal lytį skirtumai. Todėl instituciniu mastu reikia tobulinti duomenų analizę ir atpažinti, kaip atlyginimų skirtumai pasireiškia atskirose darbuotojų grupėse. Pvz., 2020 m. VDU duomenų analizė atskleidė, kad akademinio personalo grupėje vidutinis vyrų atlyginimas buvo 6 proc. aukštesnis nei moterų. Taip pat atlyginimų analizė parodė, kad atlyginimų nelygybė lyties yra didesnė aukštesnės kvalifikacijos pareigose.

⁸ Vytauto Didžiojo universiteto Lyčių lygybės planas 2021-2025 m., patvirtintas Senato nutarimu 2021 m. birželio 23 d. Nr. SEN-N-37. Prieiga internete: [<https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2021/08/SEN-N-37-Del-Vytauto-Didziojo-universiteto-lyciu-lygybes-plano-tvirtinimo.pdf>].

⁹ *Viešinami vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai: žinomose įmonėse vyrai uždirba ir iki 2 tūkst. eurų daugiau nei moterys* (2021) [<https://www.lrt.lt/naujienos/verslas/4/1417614/viesinami-vyru-ir-moteru-darbo-uzmokescio-skirtumai-zinomose-imonese-vyrai-uzdirba-ir-iki-2-tukst-euru-daugiau-nei-moterys>].

Jei tarp moterų ir vyrų asistentų bei dėstytojų vidutinio atlyginimo skirtumas nėra reikšmingas, tai aukštesnę mokslinę kvalifikaciją numatančiose pareigose atlyginimų nelygybė yra didesnė (vyrų profesorių atlyginimai 9 proc. aukštesni už profesorių moterų, vyriausiųjų mokslinių darbuotojų – 11 proc.). Tarp veiksmų, nulemiančių šioje darbuotojų grupėje žemesnius moterų atlyginimus, galima išskirti tai, kad yra mažiau moterų tarp aukštą kvalifikaciją turinčių tarptautinių mokslo projektų vykdytojų ir projektų vadovų gamtos mokslų srityse. Šie duomenys rodo, kad pagal lytį disagreguotų duomenų analizė reikalinga kaip institucinis įrankis, padedantis stebėti situaciją universitete ir pasirinkti tinkamas priemones skatinimui, kvalifikacijos kėlimui ir karjeros skatinimui.

Pirmoji LLP priemonė taip pat numato stiprinti lyčių lygybės politiką integruojant lyčių lygybės dimensiją į strateginius dokumentus, steigiant lyčių lygybės institucines struktūras ir vykdant nuolatinį duomenų stebėseną. 2021 m. buvo numatyta įsteigti pareigybę lygių galimybių užtikrinimo, seksualinio priekabiavimo prevencijos, antidiskriminacinės politikos įgyvendinimo sritims koordinuoti. Tuo pačiu Universitetas siekia skirti daugiau dėmesio bendruomenės vystymui, socio-psichologinei gerovei, organizacinio klimato gerinimui, darbuotojų profesiniam ir asmeniniam augimui. Todėl kartu su lygių galimybių koordinavimo pareigomis specialistas(-ė) bus atsakingas už bendruomenės vystymo bendras veiklas (mokymų, apklausų, renginių, komunikacinių kampanijų organizavimas).

Įgyvendinant antrą LLP priemonę – kurti įtraukią ir į lygybę orientuotą organizacinę kultūrą vykdant universiteto vidinę ir išorinę komunikaciją bei bendradarbiavimą su socialiniais partneriais – SPEAR komanda kartu su žmogaus teisių ir lyčių studijų ekspertais(-ėmis) publikavo eilę straipsnių naujienų portaluose, komentavo aktualias temas Lietuvos žiniasklaidoje, viešino interviu su ekspertais(-ėmis) (prof. dr. Dalia Leinartė, prof. dr. Milda Ališauskienė, prof. dr. Jonas Ruškus, prof. dr. Aušra Maslauskaitė, , prof. dr. Kristina Žardeckaitė-Matulaitienė, prof. dr. Artūras Tereškinas, prof. dr. Natalija Mažeikienė, etc.). 2021 m. buvo aktyviai skatinamas moterų mokslininkų, mokslinių tyrimų vadovų, eksperčių, lyderių reprezentavimas žiniasklaidoje, išaugo jų matomumas.

Antrosios LLP priemonės įgyvendinimui 2021 m. lapkričio mėn. buvo suorganizuotos istorijų pasakojimo (*storytelling*) dirbtuvės¹⁰, kuriomis siekiama ugdyti sąmoningumą, vystyti viešojo kalbėjimo kompetencijas, keisti organizacinę kultūrą kūrybiniais metodais. Gautas pozityvus grįžtamasis ryšys iš dirbtuvių dalyvių patvirtino tokių renginių svarbą komunikacijai, tarpusavio ryšio kūrimui ir organizacinės kultūros gerinimui.

Įgyvendinant trečią LLP priemonę (kurti organizacinę kultūrą, užtikrinančią bendruomenės narių socialinę-psichologinę gerovę, palankesnes sąlygas derinti darbą, studijas ir šeimą, bei užkertančią kelią priekabiavimui ir diskriminacijai), pradėtos įgyvendinti smurto, seksualinio priekabiavimo ir persekiojimo prevencijos priemonės. Rektoriaus įsakymu sukurta darbo grupė seksualinio priekabiavimo prevencijos gairėms parengti. Pažymėtina, jog 2020 metais LURK pateikė Lietuvos universitetams rekomendacijas kaip vykdyti seksualinio priekabiavimo prevencijos priemones. Taip pat buvo suorganizuoti mokymai VDU bendruomenei bei nacionalinio masto simpoziumas-renginys apie seksualinio priekabiavimo prevenciją.¹¹

¹⁰ Istorijų pasakojimo dirbtuvės ir baigiamasis virtualus istorijų pasakojimo renginys, 2021 m. lapkričio 19 d. VDU. Prieiga internete: [<https://www.vdu.lt/lt/ivykiai/virtualus-istoriju-pasakojimo-renginys/>].

¹¹ Virtualas simpoziumas-diskusija „Seksualinio priekabiavimo prevencija Lietuvos aukštojo mokslo institucijose: patirtis ir sprendimai“, 2021 birželio 4 d. Prieiga internete: [<https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2021/05/Virtualaus-simpoziumo-diskusijos-programa-1.pdf>].

2021 m. buvo plėtojamas bendradarbiavimas su socialiniais dalininkais ir partneriais – vyko bendri renginiai su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Europos moterų rektorių asociacija (EWORA), Lietuvos mokslo ryšių biuru LINO Briuselyje, Nacionaliniu žmogaus teisių forumu, susitikimai su Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnyba, Vilniaus universitetu ir kt. SPEAR komanda taip pat skaitė pranešimus keliose tarptautinėse konferencijose, pristatė pirmą Lietuvoje VDU patvirtintą Lyčių lygybės planą (tarptautinio Horizon Europe renginyje dalyvavo apie 150 dalyvių), diskutavo lygių galimybių, įtraukios politikos ir mokslo bei studijų kokybės kėlimo klausimus.

Ketvirtosios LLP priemonės (diegti antidiskriminacinę ir lygių galimybių politiką įtvirtinant lyčių pusiausvyrą paremtą sprendimų priėmimą bei lyderystę, skatinant karjeros augimą, vykdant priėmimą į darbą ir studijas) įgyvendinimui 2021 m. gegužę surengtas tarptautinis virtualus renginys. Jame Lyčių lygybės ekspertė iš Pietų Danijos universiteto (University of Southern Denmark) Liv Baisner pristatė ir diskutavo įdarbinimo politikos ir procedūrų klausimus, dalinosi gerąja universitetine darbo lygių galimybių srityje patirtimi.

Šeštosios LLP priemonės (integruoti lyčių dimensiją į studijas ir mokslinius tyrimus, skatinti lyčių lygybę tyrimuose, gerinti moterų tyrėjų karjeros galimybes) įgyvendinimui lyčių studijų ekspertės Prof. dr. Natalija Mažeikienė ir dokt. Laura Lapinskė parengė ES programos CHANCE paraišką vykdyti projektą, siekiantį ištirti lyčių skirtumus naudojant skaitmenines technologijas Covid-19 pandemijos sąlygomis. Taip pat buvo renkami ir analizuojami duomenys apie lyčių dimensijos integravimą į studijų turinį, bakalauro baigiamųjų darbų ir magistro darbų temas, identifikuoti lyties ir lytiškumo klausimus integruojantys dėstytojai(-os) ir baigiamųjų darbų vadovai(-ės).

VDU Lyčių lygybės plano (2021-2025) veiklos pradėtos įgyvendinti 2021 m. lygiagrečiai su universiteto strateginės veiklos plano (2021-2027) veiklomis. Siekiant užtikrinti palankias darbo ir studijų sąlygas, įtrauktį, lygias galimybes ir lyčių lygybę, veiklos bus tęsiamos, dėmesį skiriant tiek institucinės politikos pokyčiams, tiek ir organizacinės kultūros gerinimui.