

PATVIRTINTA

Vilniaus universiteto senato

2021 m. gruodžio 14 d. nutarimu Nr. SPN-76

## VILNIAUS UNIVERSITETO 2021–2025 METŲ LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS

Vilniaus universitete (toliau – VU) siekiama kurti ir išlaikyti atvirą, saugią, priimančią, bendruomenišką aplinką, kurioje yra puoselėjama jos narių įvairovė ir užtikrinamos lygios galimybės visiems ir visoms.

Lygios galimybės – tai žmogaus teisių įgyvendinimas, nepaisant asmens lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Šiame dokumente yra kalbama apie lyčių lygybę, kuri yra suprantama kaip vienodos moterų ir vyrų teisės, atsakomybės ir galimybės<sup>1</sup>.

VU, vadovaudamasis atvirumo, integralumo, tobulėjimo ir ilgalaikiškumo vertybėmis, siekia būti patrauklia vieta studijoms ir moksliniam darbui, užtikrinti geras darbo sąlygas akademiniam ir neakademiniam personalui.

### Lyčių lygybės plano sukūrimo pagrindai

Moterų ir vyrų lygybė yra viena iš pamatinių Europos Sąjungos (toliau – ES) vertybių<sup>2</sup>. Todėl, įgyvendinant 2020–2025 m. lyčių lygybės strategiją<sup>3</sup>, nuo 2021 m. bus įgyvendinamas Strategijoje numatytas veiksmas siekiant gerinti lyčių lygybę ES: „mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje Komisija numatė naujų lyčių lygybės gerinimo priemonių pagal programą „Europos horizontas“, pavyzdžiui, galimybę reikalauti, kad pareiškėjai pateiktų lyčių lygybės planą, ir iniciatyvą, kuria siekiama didinti moterų vadovaujamų technologijų srities startuolių skaičių. Taip pat bus skiriamas finansavimas lyčių ir tarpsektoriniams moksliniams tyrimams“<sup>4</sup>.

Lyčių lygybė taip pat yra vienas iš Jungtinių Tautų Organizacijos (toliau – JTO) tikslų, kadangi „moterys ir vyrai turi turėti vienodas galimybes, alternatyvas, pajėgumus, galią ir žinias, kaip lygios pilietės ir lygūs piliečiai“<sup>5</sup>. Lyčių lygybė yra vienas iš JTO Darnaus vystymosi tikslų (The Sustainable Development Goals, SDGs), kuriuos 2015 m. patvirtino JT narės kaip visuotinę kvietimą veikti siekiant iki 2030 m. įveikti skurdą, apsaugoti planetą ir užtikrinti, kad visi žmonės gyventų taikoje ir gerovėje.

Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymo 5 straipsnis skelbia, kad „Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises“; 6 straipsnis skelbia, kad „darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga įgyvendinti lygias moterų

<sup>1</sup> Europos lyčių lygybės institutas lyčių lygybę apibrėžia taip: „Lyčių lygybė reiškia, kad yra atsižvelgiama tiek į moterų, tiek į vyrų interesus, poreikius ir prioritetus, taip pripažįstant skirtingų moterų ir vyrų grupių įvairovę. Lyčių lygybė nėra vien tik moterų klausimas, bet turi apimti ir visiškai įtraukti tiek vyrus, tiek moteris. Moterų ir vyrų lygybė vertinama ir kaip žmogaus teisių klausimas, ir kaip prielaida bei tvaraus, į žmones orientuoto vystymosi ir demokratijos rodiklis.“ EIGE terminų žodynas (2021), <https://eige.europa.eu/>.

<sup>2</sup> The European Union and Gender Equality < <https://charter-equality.eu/the-charter/the-eu-and-gender-equality.html>>

<sup>3</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija. Briuselis, 2020 03 05 COM(2020) 152 final < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>>

<sup>4</sup> Ten pat., p. 16.

<sup>5</sup> UNESCO. Priority Gender Equality < <https://en.unesco.org/genderequality>>

ir vyrų teises darbe“<sup>6</sup>. Be to, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnis skelbia, kad „darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus“ (§1) ir kad „darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones“ (§6)<sup>7</sup>.

Vilniaus universitetas, kaip Arqus Europos universitetų aljanso<sup>8</sup> narys, įgyvendina veiklų grupę „Didesnis prieinamumas, įtrauktis ir įvairovė“. Pagrindiniai šios veiklos tikslai yra įtrauktis (prieinamumo ir įvairovės) didinimas universitete, supratimo apie skirtingas nelygybės formas bei nepakankamai atstovaujamas grupes, gerinimas, įtraukios politikos regioniniu ir nacionaliniu mastu skatinimas.

2020 m. vasario 18 d. Senato nutarimu Nr. SPN-6 patvirtinta Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių strategija 2020-2025 metams, kurioje lyčių lygybė – viena iš prioritetinių veiklos sričių, įgyvendinant uždavinį „Siekti lyčių lygybės atskirose Universiteto mokslo ir studijų srityse sudarant ir įgyvendinant lyčių lygybės planus dirbančiųjų ir studijuojančiųjų atžvilgiu, taip pat siekiant lyčių atstovavimo pusiausvyros Universiteto valdymo organuose“<sup>9</sup>.

Įgyvendinant Horizon2020 projektą „Lyčių lygybės akademinėje ir mokslinių tyrimų srityse stiprinimas ir įgyvendinimas 2019–2022 m. – SPEAR“<sup>10</sup>, dešimtyje universiteto padalinių rengiami Lyčių lygybės planai. Be to, universiteto lyčių lygybės plano priemonės remiasi bendros situacijos universitete ir situacijos atskiruose padaliniuose apžvalga, esamų statistinių duomenų bei kitos informacijos analize<sup>11</sup> bei kitų šalių gerosiomis praktikomis<sup>12</sup>.

Be to, siekiant institucinio bendradarbiavimo lyčių lygybės užtikrinimo srityje tarptautiniu mastu, Vilniaus universitetas dalyvauja H2020 projekto „Smurtas lyties pagrindu ir institucijų atsakas: žiniomis ir veiksmais grįsti instrumentai siekiant apsaugos universitetuose ir mokslinių tyrimų institutuose - UniSAFE“<sup>13</sup> tyrime, yra H2020 projekto „Promoting Communities of Practice to advance knowledge, collaborative learning and institutional change on gender equality in the European Research Area – ACT“<sup>14</sup> bendruomenių Lyčių lygybė Centrinės ir Rytų Europos šalyse (GEinCEE)<sup>15</sup> ir Biudžetas lyties aspektu mokslinių tyrimų organizacijose (GenBUDGET)<sup>16</sup> narys.

**Lyčių lygybės planas** – institucinės politikos instrumentas, skirtas paskatinti kultūrinius, sisteminius ir struktūrinius pokyčius organizacijoje, siekiant moterims ir vyrams palankių studijų ir darbo sąlygų.

<sup>6</sup> Lietuvos respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nr. VIII-947 pakeitimo Įstatymas (08/11/2016 Nr. XII-2767) <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d6ed8e50a74a11e68987e8320e9a5185>>

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23709) <<http://www.infolex.lt/ta/368200:str26>>

<sup>8</sup> ARQUS Europos universitetų aljansas <<https://www.vu.lt/tarptautiniai-ryšiai/arqus-europos-universitetu-aljansas>>

<sup>9</sup> VU Įvairovės ir lygių galimybių 2020-2025 m. strategija

<[https://www.vu.lt/site\\_files/Apie\\_VU/VU\\_ivairoves\\_ir\\_lygiu\\_galimybiu\\_2020-2025\\_metu\\_strategija\\_LT\\_v3.pdf](https://www.vu.lt/site_files/Apie_VU/VU_ivairoves_ir_lygiu_galimybiu_2020-2025_metu_strategija_LT_v3.pdf)>

<sup>10</sup> H2020 projektas SPEAR <<https://gender-spear.eu/>, <https://www.vu.lt/apiemus/lygios-galimybes#spear-projektas-vu>>

<sup>11</sup> Įvairovės ir lygių galimybių VU stebėseną: <<https://www.vu.lt/apiemus/lygios-galimybes#ivairoves-ir-lygiu-galimybiu-situacijos-vilniaus-universitete-2020-m-stebesena>>

<sup>12</sup> EIGE, FESTA, GENOVATE (Implementing Measures for Gender Equality in Recruitment, Promotion and Progression in Academic and Research Careers Contextualised Guidelines for Universities and Research Organisations <<http://www.genovate.eu/media/genovate/docs/intconferencebrusselsdocs/Contextualised-Guidelines.pdf>> p. 14-15), kt.

<sup>13</sup> H2020 projektas UniSAFE <<https://unisafe-gbv.eu/>>

<sup>14</sup> H2020 projektas ACT <<https://act-on-gender.eu/project>>

<sup>15</sup> H2020 projekto ACT praktikos bendruomenė GEinCEE - Gender Equality in Central and Eastern Europe <<https://act-on-gender.eu/geincee-gender-equality-central-and-eastern-europe>>

<sup>16</sup> H2020 projekto ACT praktikos bendruomenė GenBUDGET - Gender Budgeting in Research Organisations <<https://act-on-gender.eu/genbudget-gender-budgeting-research-organisations>>

VU lyčių lygybės planas yra parengtas vadovaujantis Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) rekomendacijomis lyčių lygybės planui parengti (angl. [Gender Equality in Academia and Research – GEAR Tool](#)) ir [Europos Komisijos 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija](#), bendradarbiaujant su tarptautinėmis praktikų ir ekspertų (-čių) bendruomenėmis<sup>17</sup>. Jį kuriant buvo remiamasi [Jungtinių Tautų darnaus vystymosi tikslais](#), Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais<sup>18</sup>, Lietuvos universitetų rektorių konferencijos gairėmis<sup>19</sup>, [Vilniaus universiteto 2021–2025 m. strateginiu veiklos planu](#), [Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių strategija 2020–2025 m.](#), [VU kamieninių akademinų padalinių lyčių lygybės planais](#)<sup>20</sup>, [Vilniaus universiteto akademinės etikos kodeksu](#), [įvairovės ir lygių galimybių situacijos Vilniaus universitete 2020 m. stebėsenos rezultatais](#).

VU lyčių lygybės planas lygiateisiškumo principų pagrindu turi glaudžias sąsajas su [Vilniaus universiteto studijų nuostatais](#), [Vilniaus universiteto mokslinės veiklos nuostatais](#), [Vilniaus universiteto skatinimo už aukšto lygio mokslo pasiekimus tvarkos aprašu](#), [Vilniaus universiteto atviros prieigos prie mokslinių tyrimų ir eksperimentinės \(socialinės, kultūrinės\) plėtros infrastruktūros išteklių ir paslaugų valdymo ir teikimo taisyklėmis](#) ir kt.

VU lyčių lygybės planas remiasi šiais **lyčių lygybės principais**:

- nediskriminavimas dėl lyties ir kitais pagrindais,
- tolygus atstovavimas,
- darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas,
- aiškios karjeros galimybės.

### **Lyčių lygybės plano įgyvendinimo sritys**

VU lyčių lygybės planu įsipareigojama nuosekliai ir sistemingai siekti lyčių lygybės principų įgyvendinimo šiose srityse:

- organizacijos valdymas ir sprendimų priėmimas,
- personalo valdymas,
- moksliniai tyrimai ir eksperimentinė plėtra bei studijos,
- organizacinė komunikacija.

### **Lyčių lygybės plano įgyvendinimas**

VU lyčių lygybės planu siekiama parodyti ir įtvirtinti ilgalaikį VU įsipareigojimą užtikrinti lyčių lygybę ir siekti, kad plane suformuluoti principai išliktų ir būtų tobulinami nepriklausomai nuo besikeičiančių aukščiausių VU valdymo organų kadencijų.

Šis lyčių lygybės planas yra numatomas 2021–2025 metams. VU lyčių lygybės planas bus atnaujinamas pagal poreikį, remiantis stebėsenos ir įgyvendinimo vertinimo rezultatais.

---

<sup>17</sup> Programos H2020-SwafS-2018-1 projektas „Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research – SPEAR“ (Nr. 824544, <https://gender-spear.eu/>), programos H2020-SwafS-2017-1 projektas „Communities of PrACTice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe – ACT“ (Nr. 788204) praktikos bendruomenės GEinCEE – Gender Equality in Central and Eastern Europe (<https://act-on-gender.eu/geincee-gender-equality-central-and-eastern-europe>) ir GenBUDGET – Gender Budgeting in Research Organisations (<https://act-on-gender.eu/genbudget-gender-budgeting-research-organisations>).

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos rekomendacijomis lygioms moterų ir vyrų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti.

<sup>19</sup> Lietuvos universitetų rektorių konferencijos „Seksualinio priekabiavimo prevencijos ir atvejų nagrinėjimo gairės“.

<sup>20</sup> Ekonomikos ir verslo administravimo fakulteto lyčių lygybės planas, Filosofijos fakulteto lyčių lygybės planas, Komunikacijos fakulteto lyčių lygybės planas, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų instituto lyčių lygybės planas, Verslo mokyklos lygių galimybių planas.

## Vilniaus universiteto 2021–2025 metų lyčių lygybės planas

I tikslas: VU lygmeniu užtikrinti efektyvų ir tęstinį lyčių lygybės įgyvendinimą VU.

Uždaviniai	Priemonės	(Į)vykdymo terminai	Atsakingi padaliniai ir asmenys	Siekiami pokyčiai
<b>1. Sukurti organizacinę struktūrą, užtikrinančią efektyvų lyčių lygybės plano įgyvendinimą</b>	1.1. Lyčių lygybės planai VU padaliniuose	2021–2022, nuolatos	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), VU akademinių ir neakademių padalinių vadovai (-ės)	Lyčių lygybės siekiama sistemingai ir nuosekliai visuose VU padaliniuose.
	1.2. VU lyčių lygybės koordinatorių <sup>21</sup> tinklas	2022, nuolatos	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, VU padalinių vadovai (-ės), esant poreikiui, lyčių lygybės koordinatoriai (-ės)	Aktyviai veikiantis lyčių lygybės koordinatorių tinklas, kuriame nuolatos vyksta žinių, patirties, kt. informacijos mainai ir kuris užtikrina veiksmingus lyčių lygybės klausimų sprendimus visuose VU padaliniuose.
<b>2. Įtvirtinti institucines praktikas, procedūras ir instrumentus, įgalinančius efektyvų lyčių lygybės įgyvendinimą</b>	2.1. Lyčių lygybės principų integravimo į organizacijos veiklas bei komunikacijos procesus rekomendacijos	2025	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, Personalo skyrius, Komunikacijos ir rinkodaros skyrius, VU padalinių vadovai (-ės), esant poreikiui, lyčių lygybės koordinatoriai (-ės)	Lyčių lygybės principų integravimo į organizacijos veiklas bei vidinės ir išorinės komunikacijos procesus rekomendacijos paskelbtos ir aptartos VU bendruomenėje. Rekomendacijomis vadovaujama visose kasdienėse organizacijos veiklose bei VU vidinės ir išorinės komunikacijos procesuose.
<b>3. Įtvirtinti institucinį lyčių lygybės svarbos suvokimą</b>	3.1. Mokymai lyčių lygybės tematikos integravimo į organizacijos valdymo ir vadybos procedūras bei kitas mokslo ir studijų	Nuolatos	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, Personalo skyrius, Mokslo ir inovacijų departamentas,	VU bendruomenė suvokia lyčių lygybės svarbą savo darbe ir geba tinkamai integruoti lyčių lygybės principus į savo veiklas VU.

<sup>21</sup> Kiekvienas padalinys savarankiškai nusprendžia, kokį statusą ir funkcijas turi atlikti lyčių lygybės koordinatorius (-ė).

Uždaviniai	Priemonės	(Į)vykdymo terminai	Atsakingi padaliniai ir asmenys	Siekiami pokyčiai
	veiklas VU vadovybei, skirtingoms akademinėms ir neakademinėms darbuotojų grupėms		Komunikacijos ir rinkodaros skyrius, Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Studijų administravimo skyrius, Studentų paslaugų ir karjeros skyrius, esant poreikiui, lyčių lygybės koordinatoriai (-ės)	Kiekvienų metų pradžioje įvertinamas mokymų poreikis, sudaromas ir įgyvendinamas mokymų planas.
<b>4. Sisteminti informaciją apie lyčių lygybės principų įgyvendinimą VU</b>	4.1. Lyčių lygybės plano įgyvendinimo stebėseną ir vertinimą <sup>22</sup>	2022, periodiškai kasmet	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, esant poreikiui, lyčių lygybės koordinatoriai (-ės), Personalo skyrius, Finansų departamentas, Mokslo ir inovacijų departamentas, Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Studentų paslaugų ir karjeros skyrius, Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Komunikacijos ir rinkodaros skyrius	Kaupti ir analizuoti informaciją apie lyčių lygybės principų integravimą į VU vykstančius valdymo, vadybos, mokslo ir studijų procesus. Šią informaciją panaudoti identifikuojant lyčių lygybės srityje kylančias problemas bei priimančias sprendimus.

<sup>22</sup> VU akademiniai ir neakademiniai padaliniai, kuriuose nėra parengti lyčių lygybės planai, teikia duomenis Bendruomenės vystymo skyriaus lyčių galimybių koordinatoriui (-ei).

**II tikslas: Organizacijos valdymo ir sprendimų priėmimo lygmeniu užtikrinti tolygų lyčių atstovavimą, atsižvelgiant į visų asmenų galimybes ir panaudojant visų asmenų potencialą.**

Uždaviniai	Priemonės	(I)vykdymo terminai	Atsakingi	Siekiami pokyčiai
<b>1. Įtvirtinti sąlygas, užtikrinančias vienodas nuo lyties nepriklausomas galimybes eiti pareigas valdymo ir / arba sprendimus priimančiose struktūrose</b>	Uždavinys bus įgyvendinamas per šias integruotas priemones: I-2.1. Lyčių lygybės principų integravimo į organizacijos veiklas bei komunikacijos procesus rekomendacijos. I-3.1. Mokymai lyčių lygybės tematika. I-4.1. Lyčių lygybės plano įgyvendinimo stebėseną.	2022, nuolatos	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, Personalo skyrius, esant poreikiui, lyčių lygybės koordinatoriai (-ės) padaliniuose	Visuose aukščiausiuose VU valdymo lygmenyse tolygiai atstovaujamos abi lytys.



**III tikslas: Personalo lygmeniu užtikrinti vienodas nuo lyties nepriklausančias darbo ir karjeros sąlygas VU.**

Uždaviniai	Priemonės	(I)vykdymo terminai	Atsakingi	Siekiami pokyčiai
<b>1. Įtvirtinti personalo atrankos, darbinimo ir pareigų aukštinimo procedūras, nepriklausomas nuo lyties</b>	Uždavinys bus įgyvendinamas per šias integruotas priemones: I-2.1. Lyčių lygybės principų integravimo į organizacijos veiklas bei komunikacijos procesus rekomendacijos. I-3.1. Mokymai lyčių lygybės tematika. I-4.1. Lyčių lygybės plano įgyvendinimo stebėseną.	2022, nuolatos	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, Personalo skyrius, esant poreikiui, lyčių lygybės koordinatoriai (-ės)	Lyčių lygybės principų laikomasi visose personalo atrankos, įdarbinimo ir atestavimo procedūrose.
<b>2. Įtvirtinti lygias visų darbuotojų galimybes tinkamai derinti darbo ir asmeninio gyvenimo įsipareigojimus nepriklausomai nuo lyties<sup>23</sup></b>	2.1. VU teikiamų galimybių darbuotojams (-oms), ilgam laikui atsisitraukus iš pareigų dėl vaiko priežiūros, senyvo amžiaus, ligos, negalios, kt. globos pareigų, grįžus po ilgalaikio (pvz., vaiko priežiūros atostogos, stažuotės, kt.) atsisitraukimo iš pareigų, aprašas	2024	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, Personalo skyrius, esant poreikiui, lyčių lygybės koordinatoriai (-ės)	VU darbuotojai (-os) turi galimybę lanksčiai derinti savo darbo ir asmeninio gyvenimo įsipareigojimus įvairiais savo gyvenimo etapais ir aplinkybėmis. Tai reglamentuojama VU teikiamų galimybių darbuotojams (-oms), ilgam laikui atsisitraukus iš pareigų, VU naujų darbuotojų adaptacijos ir VU nuotolinio darbo tvarkos aprašuose.
<b>3. Įtvirtinti vienodas nuo lyties nepriklausančias darbo užmokesčio galimybes</b>	3.1. VU akademinė ir neakademinė darbuotojų darbo užmokesčio analizės lyties aspektu metodika	2023	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, Personalo skyrius, Finansų departamentas	Išanalizuoti darbo užmokesčio duomenys, ši informacija panaudojama identifikuojant lyčių lygybės srityje kylančias problemas bei priimant sprendimus. Visų VU darbuotojų, einančių tas pačias pareigas ir turinčių vienodas kompetencijas bei darbo

<sup>23</sup> Uždavinys susijęs su [VU įvairovės ir lygių galimybių 2020–2025 m. strategijos](#) 5 uždaviniu.

Uždaviniai	Priemonės	(I)vykdymo terminai	Atsakingi	Siekiami pokyčiai
				krūvį, darbo užmokesčiai yra lygūs nepriklausomai nuo lyties.
	3.2. Skatinimo už papildomas akademinį ir neakademinį darbuotojų veiklas analizės lyties aspektu metodika	2023	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, Personalo skyrius, Finansų departamentas, esant poreikiui, lyčių lygybės koordinatoriai (-ės)	Išanalizuoti skatinimo už papildomas akademinį ir neakademinį darbuotojų veiklas duomenys, ši informacija panaudojama identifikuojant lyčių lygybės srityje kylančias problemas bei priimant sprendimus. Visų VU darbuotojų papildomos akademinės ir neakademinės veiklos apmokamos vienodai, nepriklausomai nuo lyties.
<b>4. Vykdyti diskriminacijos, mobingo, seksualinio priekabiavimo prevenciją.</b>	4.1. Diskriminacijos, mobingo, seksualinio priekabiavimo atvejų nagrinėjimo ir prevencijos tvarkos aprašas	2022	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, Teisėkūros skyrius	Diskriminacijos, mobingo, seksualinio priekabiavimo atvejai yra nagrinėjami pagal aiškiai apibrėžtas procedūras.



**IV tikslas: Mokslinių tyrimų, eksperimentinės plėtros ir inovacijų (MTEPI) bei studijų lygmeniu stiprinti lyčių lygybės svarbos suvokimą, užtikrinant vienodas nuo lyties nepriklausančias dalyvavimo įvairiose MTEPI bei studijų veiklose galimybes**

Uždaviniai	Priemonės	(Į)vykdymo terminai	Atsakingi	Siekiami pokyčiai
<b>1. Integruoti lyties aspektą į MTEPI bei studijas</b>	1.1. Lyties aspekto integravimo į MTEPI bei studijų turinį rekomendacijos, vadovaujantis EK „Horizon“ programos gairėmis <sup>24</sup> ir atsižvelgiant į racionalų tikslumą.	2023	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, Mokslo ir inovacijų departamentas, Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Studentų paslaugų ir karjeros skyrius, esant poreikiui, lyčių lygybės koordinatoriai (-ės)	Lyties aspektas integruotas į visų MTEPI ir studijų turinį, atsižvelgiant į racionalų tikslumą.
	1.2. Studijuojančiųjų pasitenkinimo studijomis lyties aspektu analizė	2023	Studijų prorektorius (-ė), Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Studentų paslaugų ir karjeros skyrius, esant poreikiui, lyčių lygybės koordinatoriai (-ės)	Rinkti ir analizuoti informaciją apie studentų (-čių) pasitenkinimą studijomis ir, esant poreikiui, diegti informacijos analize paremtas priemones, skirtas užtikrinti lygias galimybes lyties aspektu.
	1.3. Studijų rodiklių (pasiekimai, nutraukimai, pratęsimai, kt.) analizė lyties aspektu	2025	Studijų prorektorius (-ė), Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Studentų paslaugų ir karjeros skyrius, esant poreikiui, lyčių lygybės koordinatoriai (-ės)	Kaupti ir analizuoti informaciją apie studijų rodiklius lyties aspektu ir, esant poreikiui, diegti informacijos analize paremtas priemones, skirtas užtikrinti lygias galimybes studentams (-ėms).
	1.4. Projektinės mokslo ir studijų veiklos analizė lyties aspektu	2023	Mokslo prorektorius (-ė), kancleris, Mokslo ir inovacijų departamentas, Plėtros departamentas, esant poreikiui, lyčių lygybės koordinatoriai (-ės)	Kaupti ir analizuoti informaciją apie projektines studijų ir mokslo veiklas lyties aspektu ir, esant poreikiui, diegti informacijos analize paremtas priemones, skirtas užtikrinti lygias galimybes visai bendruomenei.

<sup>24</sup> Horizon Europe (HORIZON) Programme Guide. Version 1.204 October 2021. [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide\\_horizon\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide_horizon_en.pdf)

**V tikslas: Organizacinės komunikacijos lygmeniu plėtoti lyčių lygybę užtikrinančią organizacinę kultūrą, kurioje vienodai vertinami visų lyčių asmenys**

Uždaviniai	Priemonės	(I)vykdymo terminai	Atsakingi	Siekiami pokyčiai
<b>1. Lyčių lygybės principų integravimas į vidinės ir išorinės komunikacijos veiklas ir susijusius procesus</b>	Uždavinys bus įgyvendinamas per šias integruotas priemones: I-2.1. Lyčių lygybės principų integravimo į organizacijos veiklas bei komunikacijos procesus rekomendacijos. I-3.1. Mokymai lyčių lygybės tematika. I-4.1. Lyčių lygybės plano įgyvendinimo stebėseną.	2022, nuolatos	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), partnerystės prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, Komunikacijos ir rinkodaros skyrius	Lyties aspektas yra įtrauktas į VU komunikacijos ir rinkodaros veiklas. VU bendruomenė išsamiai informuojama apie įgyvendinamas veiklas ir parengtas priemones lyčių lygybės srityje.
	1.2. Lyčių lygybės veiklų viešinimas išorinėje komunikacijoje	2022, nuolatos	Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorius (-ė), partnerystės prorektorius (-ė), Bendruomenės vystymo skyrius, Komunikacijos ir rinkodaros skyrius	Visuomenė informuojama apie VU įgyvendinamas veiklas ir parengtas priemones lyčių lygybės srityje.