



MCMXXII

VYTAUTO DIDŽIOJO  
UNIVERSITETAS

# VDU Lyčių lygybės ir lygių galimybių planas

---

2026–2030 m.

## Vytauto Didžiojo universiteto Lyčių lygybės ir lygių galimybių planas 2026–2030 m.

Vytauto Didžiojo universitetas (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 bei rezultatus, bet ir darbo bei studijų sąlygas. Universitetas pozicionuoja save kaip liberaliausią šalies aukštojo mokslo instituciją, kuri pagal *artes liberales* vertybinius principus skatina asmeninį tobulėjimą ir išsilavinimą plačiaja prasme, sudaro palankias sąlygas karjeros galimybėms, vertina individualumą ir laisvą pasirinkimą, siekia užtikrinti pagarbą žmogaus teisėms ir lygias galimybes.

**Lyčių lygybės ir lygių galimybių planas (Planas)** – tai institucinės politikos instrumentas, skirtas paskatinti kultūrinius, sisteminius institucinius ir struktūrinius pokyčius organizacijoje siekiant lyčių pusiausvyros. Planas parengtas sekant Europos lyčių lygybės instituto (EIGE), parengtomis **rekomendacijomis Lyčių lygybės planui paruošti** ir remiantis ankstesniu VDU Lyčių lygybės planu 2021-2025 m. Europos Sąjungos mokslo bendruomenė siekia spręsti lyčių lygybės užtikrinimo iššūkius ir stiprinti lyčių lygybę mokslinių tyrimų srityje. Tarp aukščiausio lygio mokslo programų finansavimo sąlygų ir priemonių nuo 2022 m. visiems universitetams ir mokslo institucijoms, dalyvaujančioms Horizonto programoje, taikoma būtina sąlyga – turėti Lyčių lygybės planą<sup>1</sup>.

Šis Planas aprėpia tokias pagrindines sritis: institucinės lyčių lygybės ir lygių galimybių politikos įgyvendinimas ir tvarumo užtikrinimas, vertikaliosios ir horizontaliosios segregacijos mažinimas, teigiamų organizacinės kultūros pokyčių siekis per saugios, darbui ir studijoms palankios aplinkos kūrimą,

sąmoningumo ugdymą bei priekabiavimo ir smurto prevencijos vykdymą, kliūčių ir barjerų šalinimas Universiteto bendruomenės nariams (-ėms) vystant karjerą, įtraukios kalbos ir komunikacijos skatinimas, lyčių dimensijos mokslinėje veiklose ir studijose stiprinimas. Plane numatytos priemonės padės siekti didesnės lyčių lygybės ir užtikrinti lygias galimybes visiems (-oms) universiteto bendruomenės nariams (-ėms). Į lyčių lygybę nukreipta veikla skatina ne tik struktūrinius, bet ir kultūrinius pokyčius tiek Universitete, tiek ir platesniame kontekste – aukštajame moksle ir visuomenėje apskritai.

Lyčių lygybės ir lygių galimybių planas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos ir tarptautinių institucijų įstatymais, politikos nuostatomis ir programomis. **Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas**<sup>2</sup> 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 lygių galimybių įstatymas**<sup>3</sup> numato rengti ir įgyvendinti priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms ir sąlygoms užtikrinti, priimančias 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 užtikrinti<sup>4</sup> 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.

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](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation_en); Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans: Eligibility criterion of the Horizon Europe Framework Programme for Research and Innovation 2021-2027: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc-b06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>.

2 <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.OCC6CB2A9E42/asr>.

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

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

VDU Lyčių lygybės ir lygių galimybių 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-ekonominės padėties ir kitų asmens tapatybės bruožų. **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.”<sup>5</sup> (p.6). **Akademinės etikos kodeksas**<sup>6</sup> 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. 2017 metais Universitete parengtas ir Rektoriaus įsakymu patvirtintas **Lygių galimybių politikos dokumentas**, numatantis įgyvendinimo ir monitoringo procesą,<sup>7</sup> 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 2021-2027**<sup>8</sup> 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 stebėseną (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 asmenis bei siūlant palankesnes darbo ir studijų sąlygas. 4.2.3. punktas pabrėžia siekį užtikrinti teisingą ir lygiavertį atstovavimą Universiteto ir akademinų padalinių valdymo organuose.

Papildomi dokumentai – VDU negalios politika „Įtraukių galimybių universitetas“<sup>9</sup> bei VDU Priekabiavimo ir smurto prevencijos tvarkos aprašas<sup>10</sup> reglamentuoja antidiskriminacines nuostatas, procedūras ir pagalbos priemones pažeidžiamoms socialinėms grupėms bei nukentėjusiems (-ioms) bendruomenės nariams (-ėms). Žemiau išdėstyti Lyčių lygybės ir lygių galimybių plano tikslai ir uždaviniai atspindi nacionalinių ir tarptautinių organizacijų pateikiamas lyčių lygybės politikos formavimo priemones, gaires ir rekomendacijas, remiasi valstybės teisiniais reglamentais, atsižvelgia į Universiteto veiklą reglamentuojančių ir strateginių dokumentų siekius bei Universiteto procesų ir organizacinės kultūros specifiką.

5 LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMAS DĖL LIETUVOS EDUKOLOGIJOS UNIVERSITETO IR ALEKSANDRO STULGINSKIO UNIVERSITETO REORGANIZAVIMO PRIJUNGIMO PRIE VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO BŪDU IR VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO STATUTO PATVIRTINIMO 2018 m. Birželio 5 d. Nr. Xiii-1229, Vilnius [https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2019/01/Statutas\_2018\_VDU.pdf].

6 VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO AKADEMINĖS ETIKOS KODEKSAS. Patvirtinta Vytauto Didžiojo universiteto Senato 2023 m. gegužės 17 d. nutarimu Nr. SEN-N-15 [https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2023/05/Etikos-kodeksas.pdf].

7 VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO PROGRAMA. Patvirtinta Vytauto Didžiojo universiteto Rektoriaus 2017 m. gruodžio 1 d. įsakymu Nr. 499.

8 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].

9 VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO NEGALIOS POLITIKA „ĮTRAUKIŲ GALIMYBIŲ UNIVERSITETAS“. Patvirtinta Vytauto Didžiojo universiteto Senato 2021 m. birželio 23 d. Nutarimu Nr. SEN-N-36 [https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2022/03/VDU\_NEGALIOS\_POLITIKA\_ITRAUKIU\_GALIMYBIU\_UNIVERSITETAS.pdf].

10 VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO PRIEKABIAVIMO IR SMURTO PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS. Patvirtinta Vytauto Didžiojo universiteto Rektoriaus 2025 m. rugsėjo 29 d. įsakymu Nr. 371 [https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2025/10/VDU-Priekabiavimo-ir-smurto-prevencijos-tvarkos-aprasas-2025.pdf].

## VDU Lyčių lygybės ir lygių galimybių plano 2026-2030 m. veiklos

| 1. LYČIŲ LYGYBĖS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| Tikslas: Užtikrinti lyčių lygybės ir lygių galimybių politikos institucinį palaikymą ir tvarumą   |   |  |  |
| Uždaviniai  | Indikatoriai  | Tikslinė auditorija  | Atsakingi instituciniai dalyviai ir padaliniai   |
| <p>Įtraukti lyčių lygybės dimensiją į strateginius ir kitus dokumentus bei jų įgyvendinimo procesą.</p> <p>Tęsti institucinį įsipareigojimą koordinuojant ir įgyvendinant lyčių lygybės ir lygių galimybių politiką, priskiriant atsakingas pareigybes ir darbuotojus (-as), kartu užtikrinant <b>horizontalų politikos įgyvendinimą visame universitete per paskirtus asmenis padaliniuose, atliekančius konsultacinį ir įgyvendinimą palaikantį vaidmenį.</b></p> <p><b>Rinkti, analizuoti ir skelbti pagal lytį disagreguotus akademinio ir neakademinio personalo, studentų (-čių) ir absolventų (-čių) duomenis.</b></p> | <p>Rengiami, atnaujinami ir įgyvendinami dokumentai (strateginis planas, lyčių lygybės planas, negalios politika ir kt.)</p> <p>Atliekama strateginiuose dokumentuose numatytų rodiklių įgyvendinimo stebėseną.</p> <p>Paskirti atsakingi asmenys, koordinuojantys lyčių lygybės ir lygių galimybių politikos įgyvendinimą.</p> <p>Vykdomas reguliarus duomenų pagal lyties indikatorių rinkimas, analizė ir viešinimas apie įvairias veiklos sritis (vadovavimas, atstovavimas sprendimų priėmimo organuose, mokslinė veikla ir rezultatai, tyrėjų, akademinų ir neakademinų darbuotojų karjeros dinamika, personalo struktūra, atlyginimai, projektai, kt.).</p> <p>Duomenys yra įtraukiami į VDU metinę veiklos ataskaitą, atskirų padalinių veiklos ataskaitas ir įvairias institucinės, mokslinės ir kitos veiklos ataskaitas.</p> | <p>Darbuotojai (-os)</p> <p>Visų studijų pakopų studentai (-ės)</p> <p>Absolventai (-ės)</p> | <p>Taryba</p> <p>Senatas</p> <p>Rektoratas</p> <p>Etikos komisija</p> <p>Akademinų ir neakademinų padalinių atstovai (-ės)</p> <p>Strategijos įgyvendinimo stebėsenos ir analizės skyrius</p> <p>Žmogiškųjų išteklių departamentas</p> <p>Studijų departamentas</p> <p>Studentų reikalų departamentas</p> <p>Studentų atstovybė</p> <p>Absolventų koordinatorė (-ius) ir Absolventų klubai</p> |

## 2. VERTIKALIOSIOS IR HORIZONTALIOSIOS SEGREGACIJOS MAŽINIMAS

**Tikslas:** Įtvirtinti lyčių pusiausvyra paremtą sprendimų priėmimą bei lyderystę

| Uždaviniai  | Indikatoriai   | Tikslinė auditorija  | Atsakingi instituciniai dalyviai ir padaliniai   |
|---|--|--|--|
| <p>Siekiant lyčių pusiausvyros sprendimų priėmimo procesuose įtraukti skirtingų lyčių atstovus (-es) į kandidatų (-čių) sąrašus, vykdant atrankas, skiriant asmenis į vadovavimo ir sprendimų priėmimo pozicijas bei organus (komitetus, tarybas, komisijas, t.t.), teikiant apdovanojimus, deleguojant į išorės organizacijas ir pozicijas, ir pan.</p> <p>Siekti lyčių pusiausvyros vadovujančiose ir aukščiausios akademinės ir mokslo karjeros pozicijose (profesorių, vyriausiųjų mokslo darbuotojų ir kt.) ir valdymo organuose (Rektorate, Senate, Taryboje ir kt.).</p> <p>Ugdyti sąmoningumą, vengti stereotipų bei nesąmoningo šališkumo, stiprinti antidiskriminacines nuostatas: stengtis užkirsti kelią diskriminacijai lyties, rasės, amžiaus, etninės grupės, tikėjimo ir/ar religijos, sveikatos, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, įsitikinimų bei susikertančių tapatybių pagrindais.</p> <p>Kurti ir palaikyti naujus lyčių vaidmenų modelius, kurie sudaro prielaidas lyčių subalansuotam atstovavimui ir karjerai.</p> <p>Mažinant horizontaliąją segregaciją vykdyti duomenų apie studentus (-es) rinkimą ir analizę studijų kryptyse, kuriose atskirų lyčių atstovai (-ės) yra mažiau reprezentuojami (-os) (STEAM mokslai, socialiniai ir humanitariniai mokslai).</p> <p>Formuoti komunikacijos ir marketingo strategijas, siekiant didinti būsimų studentų (-čių) lyčių pusiausvyrą studijų kryptyse su stebimu didesniu disbalansu.</p> <p>Vykdyti studijų inovacijų ir mokslo projektus, skirtus mažinti horizontaliąją segregaciją STEAM srityse.</p> | <p>Organizuojami mokymai, vieši renginiai (konferencijos, seminarai, apskritojo stalo diskusijos ir kt.) apie lyčių lygybę, antidiskriminacinę bei lyčių pusiausvyrą užtikrinančią politiką, valdymo ir atrankų procesus.</p> <p>Vykdomas reguliarus duomenų pagal lytį rinkimas ir analizė apie stojančiuosius (-iąsias), studentus (-es) ir absolventus (-es).</p> <p>Įgyvendinamos marketingo ir komunikacijos kampanijos ir renginiai, siekiantys paskatinti studentus (-es) rinktis kryptis ir specialybes, kur stebima lyčių pusiausvyros stoka.</p> <p>Vykdomi moksliniai tyrimai ir edukacinių inovacijų projektai, įtraukiantys lyčių dimensiją į STEAM sritis.</p> | <p>Darbuotojai (-os)</p> <p>Būsimi (-os) studentai (-ės) – (moksleiviai (-ės))</p> <p>Pedagogai (-ės)</p> <p>Absolventai (-ės)</p> | <p>Rektoratas</p> <p>Žmogiškųjų išteklių departamentas</p> <p>Mokslo ir inovacijų departamentas</p> <p>Marketingo ir komunikacijos departamentas</p> <p>Studijų departamentas</p> <p>Studentų reikalų departamentas</p> <p>Studentų atstovybė</p> <p>Švietimo akademijos kanclerė (-is)</p> <p>STEAM fakultetų dekanai (-ės)</p> <p>Profesinių kompetencijų vystymo centras</p> <p>Absolventų koordinatorius (-ė) ir absolventų klubai</p> |

### 3. ĮVAIROVEI PALANKI IR ĮTRAUKI ORGANIZACINĖ KULTŪRA

**Tikslas:** Kurti organizacinę kultūrą, užtikrinančią bendruomenės narių socialinę-psichologinę gerovę, palankesnes sąlygas derinti darbą, studijas ir šeimą, bei užkertančią kelią priekabiavimui bei diskriminacijai

| Uždaviniai   | Indikatoriai   | Tikslinė auditorija  | Atsakingi instituciniai dalyviai ir padaliniai   |
|--|--|--|--|
| <p>Vykdyti reguliarias studentų (-čių) ir darbuotojų socialinės-psichologinės gerovės apklausas, atskleidžiančias darbo sąlygų, karjeros galimybių, organizacinio klimato subjektyvų vertinimą; pristatyti rezultatus visai bendruomenei, skatinti viešą diskusiją ir inicijuoti pokyčius.</p> <p>Stiprinti Psichologijos klinikos veiklą bei gerinti prieinamumą prie socio-psichologinės pagalbos darbuotojams (-oms) ir studentams (-ėms).</p> <p>Organizuoti renginius, konsultacijas ir mokymus socialinio-psichologinio ir profesinio konsultavimo temomis, mažinant darbo ar studijų ir asmeninio gyvenimo (šeimoms) derinimo įtampas, karjeros realizavimo iššūkius.</p> <p>Stiprinti ir remti „Tėvų akademijos“ veiklas, bendradarbiauti su kitomis iniciatyvomis, prisidedančiomis prie lyčių lygybės, lygių galimybių ir įtraukties politikos įgyvendinimo universitete.</p> <p>Sudaryti palankias sąlygas vaikams auginančių darbuotojų ir studentų (-čių) įtraukčiai.</p> <p>Nuosekliai vykdyti diskriminacijos, priekabiavimo ir smurto prevenciją.</p> <p>Organizuoti mokymus ir sąmoningumo ugdymo renginius, akcijas, kampanijas įvairaus lygio vadovams (-ėms) ir administracijos darbuotojams (-oms) lyčių lygybės, lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties temomis.</p> <p>Pagerinti naujų darbuotojų ir studentų (-čių) įvedimo į organizaciją, supažindinimo su organizacine kultūra, dokumentais ir procedūromis procesus.</p> | <p>Užtikrintas universiteto bendruomenės socialinę-psichologinę gerovę tiriančių apklausų reguliarumas, rezultatų analizė, sklaida ir reikiamos intervencijos.</p> <p>Pagerėjęs psichosocialinio klimato subjektyvus vertinimas, didesnis darbuotojų ir studentų suvokiamas pagalbos prieinamumas bei sustiprėjęs Psichologijos klinikos vaidmuo užtikrinant saugią ir įtraukią aplinką.</p> <p>Sudarant palankias sąlygas vaikams auginantiems (-čioms) darbuotojams (-joms) ir studentams (-ėms) įrengti žindymo erdves, pervystymo stalus, spręsti šeimų apgyvendinimo bendrabučiuose klausimus, remti darbuotojų vaikų dalyvavimą VDU organizuojamuose vasaros edukaciniuose renginiuose ir stovyklose.</p> <p>Reguliariai įgyvendinama priekabiavimo ir smurto prevencija, vedami mokymai, užtikrinamas operatyvus atvejų nagrinėjimas.</p> <p>Reguliariai rengiami personalo ir visų pakopų studentų (-čių) mokymai lyčių lygybės, lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties temomis.</p> <p>Reguliariai rengiami personalo ir visų pakopų studentų (-čių) mokymai apie asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą, lankstaus ir nuotolinio darbo galimybes (lanksčias darbo valandas, darbą per nuotolį, patogaus laiko susitikimams nustatymą ir pan.).</p> <p>Parengti dvikalbiai START mokymų paketai naujiems (-oms) (ir esamiems (-oms)) darbuotojams (-oms) lyčių lygybės, lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties (politikos ir procesų) klausimais.</p> | <p>Darbuotojai (-os)</p> <p>Visų pakopų studentai (-ės)</p> <p>Absolventai (-ės)</p> | <p>Rektoratas</p> <p>Žmogiškųjų išteklių departamentas</p> <p>Profesinių kompetencijų vystymo centras</p> <p>Psichologijos klinika</p> <p>Tarptautinių ryšių departamentas</p> <p>Socialinių mokslų fakultetas</p> <p>Mokslo ir inovacijų departamentas</p> <p>Studentų reikalų departamentas</p> <p>Studentų atstovybė</p> <p>Absolventų koordinatorius (-ė) ir absolventų klubai</p> |

#### 4. ĮTRAUKI KOMUNIKACIJA

**Tikslas:** Kurti įtraukią, į lyčių lygybę ir lygias galimybes orientuotą organizacinę kultūrą vykdant universiteto vidinę ir išorinę komunikaciją bei bendradarbiaujant su socialiniais partneriais

| Uždaviniai  | Indikatoriai  | Tikslinė auditorija  | Atsakingi instituciniai dalyviai ir padaliniai  |
|---|---|--|---|
| <p>Vykiant komunikaciją taikyti įtraukios kalbos ir visiems (-oms) prieinamos komunikacijos principus.</p> <p>Ugdyti Universiteto bendruomenės ir plačiosios visuomenės sąmoningumą ir vykdyti komunikaciją apie lygių galimybių ir lyčių lygybės svarbą, įvairovę, antidiskriminacinę politiką (lyties, rasės, amžiaus, etninės grupės, tikėjimo ir/ar religijos, negalios, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, įsitikinimų atžvilgiu).</p> <p>Siekiant lyčių pusiausvyros, stiprinti moterų lyderių vaidmens reprezentavimą valdymo ir sprendimų priėmimo, tyrimų, inovacijų diegimo srityse medijose, vidinėje ir išorinėje komunikacijoje, pasitelkiant darbuotojus (-as), studentus (-es), absolventus (-es).</p> <p>Vykiant VDU komunikaciją ir marketingą, plėtojant komunikacijos ir marketingo studijas ir tyrimus užkirsti kelią stereotipizavimui, gerinti mažiau reprezentuojamų ir diskriminuojamų grupių matomumą ir atstovavimą.</p> <p>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).</p> <p>Ugdyti sąmoningumą, vengti stereotipų bei nesąmoningo šališkumo, stiprinti antidiskriminacines nuostatas: užkirsti kelią diskriminacijai lyties, rasės, amžiaus, etninės grupės, tikėjimo ir/ar religijos, sveikatos, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, įsitikinimų bei susikertančių tapatybių pagrindais.</p> <p>Užtikrinti subalansuotą moterų ir vyrų dalyvavimą viešojoje komunikacijoje, siekiant lyčių pusiausvyros.</p> <p>Siekti integruoti lyčių balanso principus į akademinį, mokslinį ir kitų renginių organizavimą.</p> <p>Stiprinti bendradarbiavimą su nacionaliniais ir tarptautiniais socialiniais dalininkais ir partneriais, veikiančiais žmogaus teisių, lygių galimybių, įvairovės ir lyčių lygybės srityse.</p> | <p>Parengtos ir patvirtintos <i>Įtraukios kalbos ir komunikacijos gairės</i>.</p> <p>Plėtojamos bendros iniciatyvos, projektai ir renginiai su socialiniais dalininkais ir partneriais.</p> <p>Organizuojami renginiai, kampanijos ir mokymai apie lyčių lygybę, antidiskriminacinę bei lyčių pusiausvyrą užtikrinančią politiką.</p> | <p>Darbuotojai (-os)</p> <p>Visų pakopų studentai (-ės)</p> <p>Absolventai (-ės)</p> <p>Plačioji visuomenė</p> | <p>Marketingo ir komunikacijos departamentas</p> <p>Darbuotojai (-os) atsakingi (-os) už komunikaciją padaliniuose</p> <p>Lygių galimybių koordinatore (-ius)</p> <p>Negalios reikalų koordinatore (-ius)</p> <p>Profesinių kompetencijų vystymo centras</p> <p>Studentų atstovybė</p> <p>Absolventų koordinatoriumi ir absolventų klubai</p> |

## 5. LYČIŲ IR ĮVAIROVĖS DIMENSIJŲ INTEGRAVIMAS Į STUDIJAS IR TYRIMUS

**Tikslas:** Integruoti lyčių ir įvairovės dimensijas į studijas ir mokslinius tyrimus, skatinti lyčių lygybę tyrimuose

| Uždaviniai   | Indikatoriai   | Tikslinė auditorija  | Atsakingi instituciniai dalyviai ir padaliniai   |
|--|--|--|--|
| <p>Skatinti dėstytojus(-as) ir tyrėjus(-as) integruoti lyčių ir įvairovės dimensijas į studijų dalykus ir programas.</p> <p>Skatinti tyrėjus (-as) ir studentus (-es) įsitraukti ir vykdyti tyrimus, žinių ir technologijų perdavimą integruojant lyčių ir įvairovės aspektus.</p> <p>Skatinti dėstytojų ir mokslinink(i)ų, dirbančių lyčių studijų ir tyrimų srityse, bendradarbiavimą bei tinklų kūrimą.</p> | <p>Atnaujinti ar parengti nauji studijų dalykai, kuriuose integruotos lyčių ir įvairovės dimensijos.</p> <p>Išaugęs projektų, kuriuose integruotos lyčių ir įvairovės dimensijos, skaičius.</p> <p>Išaugęs dėstytojų, mokslinink(i)ų, studentų (-čių), neakademinių darbuotojų, įsitraukusių į mokslinius, edukacinių inovacijų ir organizacinės kaitos projektus įtraukties ir įvairovės temomis, skaičius.</p> | <p>Studentai (-ės)</p> <p>Dėstytojai (-os)</p> <p>Tyrėjai (-os)</p> <p>Absolventai (-ės)</p> | <p>Rektoratas</p> <p>Mokslo ir inovacijų departamentas</p> <p>Studijų departamentas</p> <p>Komunikacijos ir technologijų perdavimo centras</p> <p>Mokslo institutai ir tyrimų klasteriai</p> <p>Lygių galimybių koordinatorė (-ius)</p> <p>Absolventų koordinatorė (-ius) ir absolventų klubai</p> |