

**LYGYBĖS ĮGYVENDINIMO VILNIAUS DAILĖS AKADEMIJOJE PRIEMONIŲ
 PLANAS**

Nr.	Priemonė	Atsakingas (-i)	Terminas	Siekiami rezultatai
1. Lyderystė lygių galimybių srityje				
1.1.	Demonstruoti įsipareigojimą lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties srityje	VDA administracija	2021	Lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties principai integruoti į VDA procesus, rengiamus dokumentus
1.2.	Reguliariai stebėti tendencijas lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties srityje institucijos viduje	VDA administracija, Lygių galimybių grupė	2021 Nuolat	Įsteigta Lygių galimybių grupė Aktualūs grupės pasiūlymai įtraukiami į organizacijos lygybės planą
1.3.	Demonstruoti lyderystę lygių galimybių srityje	VDA administracija, Lygių galimybių grupė	2021	Lygių galimybių integravimo ir įvairovės valdymo temas įtrauktos į VDA padalinių vadovų mokymus
2. Įtraukios kultūros kūrimas				
2.1.	Diegti priemones, kuriančias saugią darbo aplinką ir užtikrinančias diskriminacijos ir priekabiavimo prevenciją VDA	VDA administracija, Lygių galimybių grupė	2021– nuolat 2020 2021-2022	Visi esami ir nauji darbuotojai supažindinti su VDA politika lygių galimybių ir seksualinio priekabiavimo prevencijos srityje Sukurta priemonė VDA interneto svetainėje pranešimams apie diskriminacijos ir priekabiavimo atvejus teikti Didžioji dalis personalo

				pabaigę e. mokymus apie diskriminacijos ir priekabiavimo atpažinimą
2.2.	Didinti vadovų ir darbuotojų sąmoningumą lygių galimybių tema	VDA administracija, Lygių galimybių grupė	2021–2022	Surengti 4 šviečiamieji ir mokomieji renginiai apie lygias galimybes ir įvairovę
3. Lanksčios darbo sąlygos				
3.1.	Skatinti lankstų darbą ir pažangius sprendimus, kad būtų užtikrintas darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	VDA administracija, Lygių galimybių grupė	2021	Peržiūrėtos galimybės padidinti darbo sąlygų lankstumą
3.2.	Remti vaiko priežiūros atostogų išėjusius arba ilgai nedirbusius darbuotojus	VDA administracija	2022 nuolat 2021	Su į vaiko priežiūros atostogų išėjusiais VDA darbuotojais nuolat palaikomi ryšiai Užtikrintas darbuotojų, grįžusių po vaiko priežiūros atostogų, atlyginimo peržiūrėjimas
4. Personalo atranka				
4.1.	Patobulinti personalo atrankos komunikaciją ir procedūras, siekiant pritraukti įvairesnių kandidatų	VDA administracija	2021	Personalo atrankos priemonės ir procedūros suderintos su lygių galimybių ir įtraukties principais
4.2.	Darbui VDA pritraukti darbuotojų iš įvairesnių visuomenės grupių	VDA administracija	2020–2023	Pritaikytos darbo sąlygos darbuotojams su negalia, įsteigta specializuota mentorystės programa, palengvinanti jų įsitraukimą į darbą

5. Lygios galimybės ir vienodas darbo užmokestis				
5.1.	Užtikrinti lyčių balansą vadovaujamosiose pozicijose	VDA Rektorius, VDA administracija	2021-2023	Užtikrintas kandidatų (-čių) lyčių balansas į visas vadovaujamas pozicijas Pagerintas lyčių balansas vadovaujamosiose pozicijose
5.2.	Panaikinti darbo užmokesčio tarp lyčių atotrūkį	VDA administracija	2020	Atliktas darbo užmokesčio atotrūkio auditas Panaikintas darbo užmokesčio tarp lyčių atotrūkis, numatant vienodą atlyginimą už tokį patį ar lygiavertį darbą nepaisant lyties
6. Komunikacija				
6.1.	Vidinė komunikacija skatinti lygių galimybių ir įvairovės kultūrą	VDA Komunikacijos skyrius	Nuolat	VDA darbuotojai, studentai ir kitos suinteresuotos šalys reguliariai informuojami apie VDA veiklas, iniciatyvas ir pasiekimus lygių galimybių ir įvairovės srityje
6.2.	Išorėje komunuoti apie įsipareigojimą lygioms galimybėms ir įvairovei	VDA Komunikacijos skyrius	2021 2021 Nuolat	Lygių galimybių ir įvairovės principai integruoti į VDA komunikacijos strategiją Peržiūrėta visa išorinė VDA komunikacija ir užtikrinta, kad ji atitinka lygių galimybių ir įvairovės principus VDA bendruomenė ir socialiniai partneriai informuojami apie Akademijos iniciatyvas ir pasiekimus lygių galimybių ir įvairovės srityje
