



Vilniaus
dailės
akademija

VILNIAUS DAILĖS AKADEMIJOS LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2025–2031 METAMS

Vilniaus dailės akademija – aukštojo mokslo institucija, kuri, atsižvelgdama į nuolat tobulėjančias meno ir mokslo sritis, vadovaudamasi modernia aukštojo mokslo praktika, rengia įvairių meno ir mokslo sričių absolventus, menininkus ir mokslininkus. Vilniaus dailės akademijos (toliau – VDA, Akademija) veiklos tikslai: 1) vykdyti meno praktika, meniniais ir moksliniais tyrimais, tarpsdiscipliniškumu ir inovacijomis grindžiamas, kultūros, mokslo ir naujausių technologijų lygį atitinkančias studijas, teikiančias asmeniui aukštojo mokslo kvalifikaciją, ugdyti visapusiškai išsilavinusią, etiškai atsakingą ir kūrybingą asmenybę; 2) plėtoti įvairiapusį meno ir mokslo sričių pažinimą, vykdyti aukšto lygio meninius ir mokslinius tyrimus ir eksperimentinę plėtrą, rengti mokslininkus ir menininkus; 3) bendradarbiaujant su visuomene, šalies ir užsienio partneriais, rengti ir įgyvendinti mokslo, meno ir kitus projektus; 4) meno, mokslo, šviečiamąją ir kita kultūrinę veiklą skatinti Lietuvos regionų ir visos šalies pažangą; 5) ugdyti švietimui, mokslui, menui ir kultūrai imlią visuomenę, gebančią veiksmingai naudotis mokslu ir konkuruoti aukšto lygio meno ir mokslo technologijų, tvarių gaminių ir paslaugų rinkoje. VDA, įgyvendindama šiuos veiklos tikslus ir organizuodama darbą institucijos viduje, užtikrina lyčių įvairovės ir lygybės, lygiateisiškumo principų laikymąsi. Akademijos bendruomenė – studentai, dėstytojai, mokslo, meno darbuotojai ir kiti darbuotojai, tiesiogiai dalyvaujantys studijų procese, bei Akademijos administracijai priklausantys darbuotojai ir kiti darbuotojai, kurie užtikrina VDA veiklos techninę – ūkinę priežiūrą, elgiasi pagarbiai savo studijų ar darbinėje veikloje, puoselėdami lyčių lygybės, bendrosios etikos ir akademinės etikos standartus ir principus.

VDA remia lyčių lygybę ir įvairovę bei netoleruoja diskriminacijos visose savo vykdomose veiklose. Akademijoje yra priimti ir galioja: 1) VDA akademinės etikos kodeksas; 2) Akademinės etikos komisijos veiklos nuostatai; 3) VDA lygių galimybių užtikrinimo, priekabiavimo ir smurto prevencijos politika; 4) VDA darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatai; 5) VDA lygių galimybių įgyvendinimo priemonių planas; 6) VDA atitikties mokslinių tyrimų etikai vertinimo gairės ir kiti etikos – lygių galimybių srities dokumentai.

Vilniaus dailės akademijos lyčių lygybės planas 2025–2031 metams (toliau – Lyčių lygybės planas) yra dar vienas etikos ir lygių galimybių sričių dokumentas, apimantis konkrečius VDA įsipareigojimus ir veiksmus, kuriuo siekiama atkreipti Akademijos bendruomenės dėmesį į lyčių lygybės reikšmę bei skatinti lyčių lygybę VDA, vykdant reikiamus institucinius ir kultūrinius pokyčius. Lyčių lygybės planu siekiama užtikrinti, kad visi dabartiniai ir būsimi Akademijos bendruomenės nariai, nepaisant jų lyties, turėtų vienodas galimybes bei kryptingai spręsti su lyčių nelygybe susijusias problemas. Šio Lyčių lygybės plano tikslas – skatinti tiek struktūrinius, tiek kultūrinius pokyčius, stiprinančius lygias galimybes VDA. Tikimasi, kad jo įgyvendinimas padės

kurti ir palaikyti saugią, pagarbią ir lygiavertę aplinką, mažins profesinių pasirinkimų stereotipus bei prisidės prie diskriminacijos prevencijos.

Lyčių lygybės planas parengtas atsižvelgiant į Europos Sąjungos teisės aktus: Europos Sąjungos direktyvas, Europos Komisijos parengtas „Europos Horizonto“ gaires dėl lyčių lygybės planų¹, taip pat, nacionalinius teisės aktus: Lietuvos Respublikos Konstituciją, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020-09-09 d. nutarimu Nr. 998 patvirtintą 2021 – 2030 metų Nacionalinį pažangos planą ir VDA vidaus teisės aktus: VDA lygių galimybių užtikrinimo, priekabiavimo ir smurto prevencijos politiką, VDA akademinės etikos kodeksą, VDA darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatus.

Lyčių lygybės planas yra privalomas reikalavimas institucijoms, siekiančioms dalyvauti Europos Sąjungos mokslinių tyrimų ir inovacijų programoje „Europos horizontas“. Nuo 2022 m. visos viešojo sektoriaus, aukštojo mokslo ir mokslinių tyrimų institucijos, įskaitant privačias, privalo turėti oficialiai patvirtintą, viešai prieinamą ir realiai įgyvendinamą Lyčių lygybės planą (*Gender Equality Plan*). Šis planas turi užtikrinti sistemingą lyčių duomenų rinkimą ir analizę, lygybės principų integravimą į institucijos strategiją, procesus bei personalo politiką, taip pat mokymus ir informuotumo didinimą apie lyčių lygybę. Lyčių lygybės planas laikomas būtina sąlyga institucijos tinkamumui dalyvauti „Europos horizonto“ projektuose ir atspindi organizacijos įsipareigojimą kurti įtraukią, saugią ir lygiavertę darbo bei studijų aplinką.

Lyčių lygybės plano reikalavimas kaip vienas iš tinkamumo kriterijų yra pagrįstas „Europos Horizonto“ programos teisiniu pagrindu, kur lyčių lygybė yra iškelta kaip vienas svarbiausių prioritetų. Ši nuostata tiesiogiai siejasi su Europos Komisijos 2020–2025 m. Europos lyčių lygybės strategija, kurioje numatyta, kad dalyvaujančioms organizacijoms būtina laikytis Lyčių lygybės plano reikalavimų.

Lyčių lygybės svarba matoma ir Lietuvos Respublikos vidaus teisės aktuose.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos² 29 straipsnyje yra numatyta, kad: įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo³ 1 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

To pačio įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo užtikrinti vienodas sąlygas asmenims, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus,

¹ Europos Komisijos „Europos Horizonto“ gairės dėl lyčių lygybės planų, 2021 09 mėn., <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>.

² Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Aidas, 1992, Nr. 220 (1992-11-10), <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>.

³ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003-11-18, Nr. IX-1826, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0CC6CB2A9E42/asr>.

lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, kai: 1) priimama į švietimo įstaigas, kitus švietimo teikėjus bei mokslo ir studijų institucijas, mokoma ir ugdoma pagal formaliojo ir neformaliojo švietimo programas, kurias jie vykdo; 2) skiriamos stipendijos ar teikiamos paskolos; 3) sudaromos, tvirtinamos švietimo programos; 4) vertinami mokymosi pasiekimai. To pačio straipsnio 3 dalyje nustatyta pareiga, kad švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo užtikrinti, kad šiose įstaigose ir institucijose nebūtų priekabiaujama, seksualiai priekabiaujama ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo⁴ 1 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, ir uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi, siekti lyčių pusiausvyros didelių įmonių, kaip jos apibrėžiamos Lietuvos Respublikos įmonių ir įmonių grupių atskaitomybės įstatyme, valdymo ir priežiūros organuose. Šio įstatymo nuostatos dėl lyčių pusiausvyros didelėse įmonėse taikomos toms įmonėms, kuriose sudaromos valdybos ir (ar) stebėtojų tarybos.

To pačio įstatymo 2 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad moterų ir vyrų lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas.

Aptariamo įstatymo 5 straipsnyje įtvirtinta švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises: 1) užtikrinti moterims ir vyrams vienodas sąlygas priimant į profesinio mokymo įstaigas, aukštąsias mokyklas, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ir suteikiant praktinio darbo patirties; 2) užtikrinti moterims ir vyrams vienodas sąlygas skiriant stipendijas ir teikiant kreditus studijoms; 3) užtikrinti moterims ir vyrams vienodas sąlygas vertinant žinias; 4) užtikrinti, kad švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų mokiniai, studentai ir darbuotojai nepatirtų seksualinio priekabiavimo ir kt.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁵ 26 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

To pačio straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad: įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę

⁴ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 1998-12-01, Nr. VIII-947, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/asr>.

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016-09-14, XII-2603, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ac07280e89/asr>.

orientacija, negalia, sveikatos būklė, santuokinę ir šeiminių padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo: 1) priimdamas į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas; 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas; 3) taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus; 4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; 5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos; 6) imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Akademija, atsižvelgdama į nacionaliniuose teisės aktuose aptariamą lyčių lygybės svarbą, savo vidaus teisės aktuose laiduoja atitinkamas pamatines normas, užtikrinančias lyčių lygybę ir lygiateisiškumą.

Akademijos lygių galimybių užtikrinimo, priekabiavimo ir smurto prevencijos politikos (toliau – Politika) tikslas yra užtikrinti, kad: 1) Akademijoje būtų laikomasi Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinto asmens lygybės principo ir būtų išvengta bet kokių tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos apraiškų; 2) Akademijoje su besikreipiančiais dėl darbo asmenimis ir esamais darbuotojais bei studentais būtų elgiamasi pagarbiai, nepažeidžiant žmogaus orumo ir teisių; 3) VDA būtų vykdoma priekabiavimo (įskaitant seksualinio) ir smurto prevencija, supažindinant VDA bendruomenę su įpareigojimu laikytis Lietuvos Respublikos teisės aktų, VDA vidaus teisės aktų (šios Politikos, VDA akademinės etikos kodekso ir kt.), reglamentuojančių priekabiavimo ir smurto draudimą, VDA bendruomenės narių teisių (pranešimo pateikimo, neformalaus pokalbio iniciavimą, konsultacijų vykdymo, psichologinės pagalbos suteikimo ir kt.) įgyvendinimo tvarka, sprendimų priėmimu, priekabiavimo ir smurto atveju. Ši komentuojama Politika reglamentuoja: 1) lygių galimybių pažeidimo, 2) diskriminacijos, 3) priekabiavimo ir smurto atvejus, patirtus iš VDA darbuotojų, jiems vykdant darbo funkcijas, ir kitų VDA veiklų metu (pvz., priėmimas į darbą ir kt.).

Politikos 18 punkte nustatyta, kad VDA bendruomenės nariai privalo laikytis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatų, šios Politikos, VDA akademinės etikos kodekso, Akademijos darbo tvarkos taisyklių, kitų VDA vidaus teisės aktų.

Politikos 27 punktą užtikrina teisę, kad visiems VDA darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Politikos 31 punkte numatyta, jog Akademija savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos

vienodos lengvatos, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją.

Politikos VI skyriuje aptariamas lygių galimybių užtikrinimas įdarbinant.

Politikos 41 punkte įtvirtinta, kad, nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams, VDA yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, darbo krūviu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti atskirame dokumente. Nustatant darbo užmokestį, draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją.

Politikos 49.2 papunktyje numatyta, kad VDA bendruomenei gali būti taikoma ši švietimo priemonė – diskriminacijos ir išankstinių nuostatų (susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilmė, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija) prevencijos mokymai.

VDA akademinės etikos kodekso 3 punkte numatyta, kad Akademijoje yra vadovaujama akademinės etikos, lygių galimybių, sąžiningos konkurencijos, akademinės bendruomenės narių bendradarbiavimo, intelektinės nuosavybės teisių užtikrinimo principais ir kitais bendrosios (visuotinės) etikos principais.

VDA akademinės etikos kodekso 8 punkte nustatyta, kad VDA akademinės bendruomenės nariai vadovaujasi šiais akademinės etikos principais <...> 8.6. lygiateisiškumo – akademinės bendruomenės nariai yra lygūs prieš nacionalinius teisės aktus, Akademijos vidaus teisės aktus, taip pat prieš VDA valdymo organus ir (ar) Akademijos padalinių vadovus, t. y., draudžiama tokius pačius ar iš esmės panašius faktus ar aplinkybes vertinti skirtingai. Tai nereiškia, kad yra uždraustas skirtingų sąlygų taikymas ar tapačių santykių skirtingas reglamentavimas, tačiau jis galimas tik esant objektyvioms ir pagrįstoms priežastims.

VDA akademinės etikos kodekso 14 punkte įtvirtinta, kad Akademinės bendruomenės narių santykiai grindžiami akademinės etikos principais ir tarpusavio pagarbos, kolegiškumo, bendravimo kultūros, geranoriškumo, tolerancijos, nešališkumo ir nediskriminavimo principais. Šiuos principus pažeidžia: 14.1. akademinės bendruomenės nario bet koku būdu ir pagrindu vykdoma diskriminacija, taip pat tokios diskriminacijos toleravimas.

Akademijos darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatų (toliau – Nuostatai) 1.2 papunktyje nustatyta, kad Nuostatų tikslas – nustatyti bendrą Akademijos darbuotojų darbo užmokesčio sistemą, kuri atitiktų Akademijos žmogiškųjų išteklių valdymo politiką, vidinio lygiavertiškumo, išorinio konkurencingumo bei individualaus įvertinimo principus, užtikrintų teisingą apmokėjimą už atliktą darbą ir leistų įvertinti kiekvieno darbuotojo indėlį.

Nuostatų 1.8. papunktyje įtvirtinti pagrindiniai darbo užmokesčio sistemos principai: 1.8.1. lygiavertiškumas – darbuotojams, atliekantiems vienodo sudėtingumo darbą, mokamas vienodas atlygis; 1.8.2. lyčių lygybės ir nediskriminavimo – taikant darbo apmokėjimą vengiama bet kokio diskriminavimo lyties, rasės ar kitais pagrindais. Už tokį patį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis; ir kt.

Nuostatai nustato darbo užmokesčio sandarą, jo nustatymo principus ir mokėjimo tvarką. Nuostatuose apibrėžiamos pareiginės algos koeficientų ribos, kuriomis privaloma vadovautis skiriant darbo užmokestį.

VDA laikosi nacionalinių ir VDA vidaus teisės aktų nuostatų, susijusių su lyčių lygybe ir nediskriminavimu, todėl Akademija yra lygias galimybes užtikrinanti darbovietė, kurioje darbuotojai nediskriminuojami dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kt. požymių.

Siekiant įgyvendinti Lyčių lygybės planą 2025–2031 metams, Akademijos vadovybė įsipareigoja:

Nr.	Įsipareigojimas	Įsipareigojimo įvykdymo terminas / laikotarpis
1.	Skirti reikalingus žmogiškuosius išteklius Lyčių lygybės plano įgyvendinimui bei nuolatiniam tobulinimui. Paskirti Lygių galimybių, įtraukties ir įvairovės koordinatorius, kuri (-is) prižiūrės ir koordinuos Lyčių lygybės plano veiksmų įgyvendinimą.	Lygių galimybių, įtraukties ir įvairovės koordinatoriaus paskyrimas – ne vėliau kaip per 2025 m. IV ketv. Prižiūrėjimas ir koordinavimas Lyčių lygybės plano veiksmų įgyvendinimo – nuolat nuo 2026 m. I ketv. iki 2031 m. IV ketv.
2.	VDA reguliariai rinks ir analizuos duomenis (kurie atsispindės metinėse ataskaitose) pagal lytį, apimančius darbuotojų ir studentų skaičių, jų karjeros pažangą, dalyvavimą mokymuose, atsiliepimus apie organizacinę struktūrą ir darbo sąlygas bei kontroliuos šių įsipareigojimų vykdymą.	Skyrimas reikalingų žmogiškųjų išteklių ir specialistų – ne vėliau kaip per 2025 m. IV ketv. Šiame 2 punkte aptariamų įsipareigojimų vykdymo kontroliavimas – nuolat nuo 2026 m. I ketv. iki 2031 m. IV ketv.
3.	VDA Lygių galimybių, įtraukties ir įvairovės koordinatorius ne mažiau kaip 2 kartus per metus organizuos mokymus darbuotojams ir studentams, skirtus lyčių lygybės principų supratimui, nesąmoningo šališkumo atpažinimui ir mažinimui, įvairovės ir įtraukties skatinimui ir kontroliuoti šių mokymų įgyvendinimą.	Skyrimas reikalingų žmogiškųjų išteklių ir specialistų – ne vėliau kaip per 2025 m. IV ketv. Šiame 3 punkte aptariamų įsipareigojimų vykdymo kontroliavimas – nuolat nuo 2026 m. I ketv. iki 2031 m. IV ketv.

Akademijos darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį

1. Vadovaujantis 2025 m. spalio 31 d. duomenimis 63 proc. VDA administracijos darbuotojų yra moterys ir 37 proc. – vyrai. Atsižvelgiant į šiuos duomenis, matyti, kad moterų lytis yra labiau dominuojanti nei vyrų lytis.

2. Vadovaujantis 2025 m. spalio 31 d. duomenimis VDA fakultetuose (Vilniaus fakultetas; Kauno fakultetas; Telšių fakultetas; Klaipėdos fakultetas) akademiniai darbuotojai pagal lytį: 1)

Vilniaus fakultete – 46 proc. moterys ir 54 proc. vyrai; 2) Kauno fakultete – 56,1 proc. moterys ir 43,9 proc. vyrai; 3) Telšių fakultete – 38,46 proc. moterys ir 61,54 proc. vyrai; 4) Klaipėdos fakultete – 33,3 proc. moterys ir 66,7 proc. vyrai. Atsižvelgiant į šiuos duomenis Vilniaus ir Kauno fakultetuose pastebimas atitinkamas lyčių balansas, Telšių ir Klaipėdos fakultetuose matomas didesnis vyrų lyties dominavimas.

3. Svarbu reguliariai stebėti lyčių lygybės situaciją Akademijoje bei, reikalui esant, atlikti gilesnę lyčių lygybės analizę, kuri leistų identifikuoti sritis, kurias reikėtų tobulinti.

Lyčių lygybės planas grindžiamas penkiais tikslais pagal Europos Komisijos parengtas „Europos Horizonte“ gaires dėl lyčių lygybės planų⁶:

Tikslas	Veiksmai	Pasiekimo rodikliai	Siektina reikšmė	Atsakingi asmenys/padaliniai	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Lyčių lygybės politikos peržiūra	<p>Įtraukti lyčių lygybės, lygių galimybių, prieš diskriminaciją ir įvairovės skatinimo gaires / nuostatas į strateginius dokumentus.</p> <p>Atnaujinti VDA akademinės etikos kodeksą įtraukiant lyčių lygybės priemones.</p>	<p>VDA strateginiai dokumentai peržiūrėti ir prireikus papildyti lyčių lygybės, lygių galimybių, prieš diskriminaciją ir įvairovės skatinimo nuostatomis.</p> <p>Skatinama lyčių lygybės politika.</p>	Lyčių lygybės politika peržiūrėta	Rektoratas	X	X					
Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra	Periodiškai organizuoti darbuotojams ir vadovams trumpas sesijas ir pranešimus apie lanksčių darbo formų galimybes bei	Palaikyti pusiausvyrą tarp darbo, studijų ir šeimos.	Bent viena informacinė sesija organizuojama per semestrą.	Personalo skyrius		X	X	X	X	X	X

⁶ Žr. išnašą Nr. 1.

	<p>priminti apie naudas dirbantiems tėvams.</p> <p>Reguliariai stebėti darbuotojų ir dėstytojų darbo krūvį.</p>	<p>Darbuotojų ir dėstytojų darbo krūvis neviršija 1,5 etato.</p>	<p>Darbuotojų pasitenkinimas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu (ne mažiau kaip 4 balai pagal 5 balų Likerto skalę).</p>	<p>Personalo skyrius, Padalinių vadovai</p>		X		X		X	
<p>Lyčių pusiausvyrą vadovaujančiose pareigose ir sprendimų priėmimo</p>	<p>Peržiūrėti kandidatų į vadovaujančias pareigas, sprendimus priimančius organus ir pan. atrankos procedūras ir skaidrumą bei, esant poreikiui, jas atnaujinti.</p> <p>Skiriamas į vadovaujančias pareigas ir sprendimus priimančius organus, atsižvelgti į lyčių</p>	<p>Peržiūrėtų procedūrų, skirtų vadovų atrankai, dalis (proc.).</p> <p>Moterų ir vyrų lyčių balansas vadovaujančiose pareigose (proc.).</p>	<p>100 proc. vadovų atrankos procedūrų peržiūrėta ir atnaujinta.</p> <p>Kiekviename vadovaujančių pareigų ir sprendimų priimančiame organe</p>	<p>Rektoratas</p> <p>Padalinių vadovai</p>		X	X	X		X	X

	pusiausvyrą.		išlaikoma 50/50 lyčių pusiausvyrą.								
Lyčių lygybė įdarbinant ir skatinant karjeros raidą	Pasiekti lyčių pusiausvyrą įdarbinant ir kylant karjeros laiptais.	Peržiūrėtos ir prireikus atnaujintos konkursų į pareigas procedūros.	Peržiūrėti visi aktualūs žmogiškųjų išteklių politikos dokumentai.	Rektoratas, Personalo skyrius, Padalinių vadovai		X	X	X	X	X	X
	Reikalauti subalansuotos pagal lytį kandidatų imties visoms pareigybėms.	Kandidatų imtys subalansuotos pagal lytį (proc.).	100 proc. kandidatų imčių subalansuotos pagal lytį.	Personalo skyrius		X	X	X	X	X	X
	Rinkti ir analizuoti duomenis apie moterų ir vyrų skaičių kiekviename įdarbinimo ir paaugštinimo etape bei kasmet pateikti apibendrintą analizę Rektoriui ir Rektoratui.	Surinktų duomenų apimtis (proc. atrankų, kuriose stebimi duomenys); Parengtų metinių ataskaitų skaičius.	100 proc. įdarbinimo ir paaugštinimo procesų įtraukti į stebėseną; Bent 1 analizės ataskaita per metus.	Komunikacijos skyrius		X	X	X	X	X	X
	Peržiūrėti ir atnaujinti darbo skelbimų rengimo procesą, įtraukiant įtraukios kalbos ⁷	Patvirtintos įtraukios kalbos gairės / jos peržiūrimos; Mokymuose	Patvirtintos įtraukios kalbos gairės / vykdomas jų peržiūrėjimas;			X		X		X	

⁷ Įtrauki kalba – tai komunikacijos būdas, kuriuo sąmoningai vengiama šališkumo, stereotipų ar diskriminacijos dėl lyties, amžiaus, tautybės, negalios, seksualinės orientacijos ar kitų asmeninių ypatybių. Pvz.: vietoje „mokslininkas“ vartojame „mokslininkas (-ė)“; nevartojami žodžiai ar posakiai, kurie stiprina tradicinius vaidmenis („moteriškos

	gaires, organizuoti mokymus atrankas vykdančioms darbuotojams ir užtikrinti atnaujintų šablonų taikymą visose atrankose.	dalyvavusių atrankas vykdančių darbuotojų procentas; Įtraukią kalbą atitinkančių skelbimų procentas.	80 proc. atrankas vykdančių darbuotojų apmokyti; 100 proc. naujų darbo skelbimų atitinka įtraukios kalbos principus.								
Lyčių lygybei įsipareigojusi komunikacija	Ugdyti VDA bendruomenę (darbuotojus, akademinį personalą ir studentus) lyčių lygybės, nesąmoningo šališkumo, klausimais.	Apmokytų darbuotojų ir studentų dalis (proc.).	Bent 60–70 proc. darbuotojų ir studentų yra baigę lyčių lygybės, nesąmoningo šališkumo mokymus.	Lygių galimybių, įtraukties ir įvairovės koordinatorius		X	X	X	X	X	X
	Užtikrinti, kad interneto svetainėje, rinkodaros medžiagoje ir komunikacijoje būtų vartojama įtrauki kalba ir rodoma įvairovė.	Peržiūrėtos komunikacijos dalis dėl joje vartojamos įtraukios kalbos (proc.).	100 proc. išorinės komunikacijos peržiūrėta.	Komunikacijos skyrius		X	X	X	X	X	X
	Pristatyti istorijas apie		50 proc.			X	X	X	X	X	X

pareigos“, „vyriški darbai“); darbo skelbimuose nenurodomos nereikalingos lyties nuostatos („ieškome jauno vyro komandai“); institucijos tinklalapyje, ataskaitose, reklaminėje medžiagoje vaizduojami įvairūs žmonės (ne tik viena lytis) ir kt.

	VDA dirbančias moteris – darbuotojas, dėstytojas ir studentes.	Pristatytų istorijų apie moteris dalis (proc.).	išskirtinų istorijų yra apie moteris.	Komunikacijos skyrius, Lygių galimybių, įtraukties ir įvairovės koordinatorius							
	Įtraukti moterų indėlį į viešą ataskaitą.	Viešai pateikiamas duomenų skaidrumo rodiklis apie moterų pasiekimus (publikacijas, vadovaujamus projektus).	Ataskaitoje pateikiami lyčių pasiskirstymo rodikliai; matomas moterų indėlio įvertinimas.	Rektoratas, Padalinių vadovai, Personalo skyrius, Komunikacijos skyrius	X	X	X	X	X	X	X
	Užtikrinti lyčių balanso principus viešuose renginiuose, konferencijose, darbo grupėse.	Lyčių proporcijos pranešėjų, dalyvių, darbo grupių narių sudėtyje.	Bent 30–40 proc. kiekvienos lyties atstovų visuose viešuose renginiuose, darbo grupėse.	Rektoratas, Padalinių vadovai, Komunikacijos skyrius	X	X	X	X	X	X	X