

PATVIRTINTA
Vilniaus universiteto Ekonomikos ir
verslo administravimo fakulteto tarybos
2021 m. balandžio 13 d.
nutarimu Nr. 210000-TP-6

Lyčių lygybės įgyvendinimo planas

VU Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Vilniaus universiteto (toliau – universitetas) Ekonomikos ir verslo administravimo fakulteto (toliau – fakultetas) misija – vienyti ekonomikos ir vadybos profesionalus ir profesionalas, kuriančius tarptautinio lygio vadybos ir ekonomikos studijas, mokslą bei prisidedančius prie inovacijų ir verslumo kūrimo. Norint įvykdyti šią misiją, Fakultetas siekia būti atviras savo bendruomenei lyčių, kalbų, tautybių, pilietybių, socialinės padėties, tikėjimo ar pažiūrų, lytinės orientacijos, šeiminės padėties, neįgalumo patirčių atžvilgiu. Kuriant lygių galimybių ir įvairovės studijų ir darbo aplinką, kurioje visiems bendruomenės nariams ir narėms būtų užtikrinamos lygios galimybės realizuoti savo potencialą ir siekti tikslų, jau pasiekėme nemažai, tačiau vis dar yra kur tobulėti. Nors pusę visų Fakulteto Tarybos narių sudaro moterys, moterys taip pat užima dvi iš keturių dekanato pareigybių bei vadovauja pusei akademinį darinių, norime žengti dar toliau bei užtikrinti, kad lyčių balanso principai ir palaikymas vadovavimo ir atstovavimo procesuose taptų natūralia Fakulteto organizacinės kultūros dalimi.

Iki šiol daugiausiai prie šių tikslų prisideda patogī ir išvystyta infrastruktūra: fakulteto vieta patogī pasiekti tiek visuomeniniu, tiek ir asmeniniu transportu, yra dviračių takai. Vilniuje taip pat išvystyta ir susisiekimo infrastruktūra su kitais miestais, darbuotojams iš kitų miestų (pavyzdžiui, Kauno ar Varėnos) yra patogū atvykti į darbo vietą. Šalia fakulteto įrengta automobilių stovėjimo aikštelė, taip pat netoliese (Saulėtekio al. 3a) yra daugiaaukštė aikštelė. Leidimai įvažiuoti į aikšteles išduodami visiems darbuotojams ir studentams, o turimas vietų skaičius iš esmės patenkina automobilių parkavimo poreikį.

Fakultete darbo vieta ir aplinka yra labai palanki darbo ir poilsio suderinimui - šalia yra universiteto Sveikatos ir sporto centras, daugybė maitinimo įstaigų, Fakultete yra virtuvėlė atsinešto maisto pasiūlymui, taip pat treniruoklių ir aerobikos salės su dušais, vyksta grupiniai sporto užsiėmimai. Netoliese esančiame universiteto bibliotekos Mokslinės komunikacijos ir informacijos centre (MKIC), kuris paprastai dirba 24/7, yra galimybė naudotis visomis bibliotekos paslaugomis, skaitykla, individualaus ir grupinio darbo kambariais, kopijavimo kambariais ir pan. MKIC ir Fakulteto jungiamuosiuose rūmuose yra

įrengta keletas nemokamų vaikų priežiūros kambarių VU darbuotojų vaikams, tačiau jų veikimą ir žinomumą darbuotojų tarpe būtina plėtoti. Dirbantiems namuose suteikiamos reikiamos darbo priemonės ir padedama įsirengti darbo vietą, o daugelis VU paslaugų suteikiamos ir nuotoliniu būdu. Taip pat darbuotojams suteikiama galimybė ilsėtis VU poilsio bazėse, nemokamai lankytis kultūros objektuose, naudotis VU psichologų konsultavimo paslaugomis, VU karjeros centro konsultacijomis ir paslaugomis.

Nors ir stengiamasi užtikrinti, kad visi darbuotojai turėtų tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gautų visas priklausančias socialines garantijas, pastebima, kad dažnam Fakulteto darbuotojui dažnai vis dar sunku suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Kaip didžiausią įtaką karjerai darančius veiksnius galima įvardinti vaikų ar pagyvenusių giminaičių priežiūrą. Šie įsipareigojimai gali užtrukti daug laiko ir reikalauti daug pastangų, o tai gali turėti įtakos mokslinio darbo ar kitiems rezultatams pasiekti, kadangi mažina darbo našumą. Pavyzdžiui, Fakultete išskirtinai tik moterys renkasi vaiko priežiūros atostogas – 2019 m. vaiko priežiūros atostogose buvo 6 akademinės pareigas užimančios moterys, o vyrų tokiose atostogose nebuvo. Taip pat pastebima, kad doktorantės iš akademinų atostogų grįžta rečiau negu tokias atostogas turėję doktorantai. Nors neturime pilnos statistikos ar daugiau duomenų apie kitus įsipareigojimus šeimai, tačiau pastebime, kad Fakultete dažniausiai moterys turi įsipareigojimus rūpintis vaikais ar pagyvenusiais žmonėmis, todėl jos gali pasiekti žemesnių savo darbo rezultatų ir kartais turi atsisakyti karjeros perspektyvų.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) įpareigoja darbdavius, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones. Taip pat Darbo kodekso 28 straipsnis įpareigoja darbdavius imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Šeiminių darbuotojo įsipareigojimų gerbimo principas įgyvendinamas per Darbo kodekso nuostatas, reglamentuojančias teisę į nuotolinį darbą, ne visą darbo laiką, nemokamą laisvą laiką šeimos poreikiams, lankstų ir individualų darbo laiko režimą, darbo sutarčių įvairovę, pirmenybės teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, pamainą, papildomą apsaugą nutraukiant darbo sutartį. Darbo kodeksas išsamiai reglamentuoja atostogas nėščioms moterims, tėvystės atostogas turintiems vaikų iki tam tikro amžiaus ir kitas socialines garantijas asmenims, turintiems šeimos įsipareigojimų. Taip pat Darbo kodeksas darbdaviams numato pareigą įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, t.y. vyrams ir moterims turi taikyti vienodus įdarbinimo atrankos kriterijus ir sąlygas, nustatyti vienodas darbo sąlygas darbuotojams, vienodas galimybes kelti kvalifikaciją ir siekti profesinio tobulėjimo, mokėti vienodą atlyginimą vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą.

Visų šių principų įgyvendinimas darbovietėje turi įtakos darbuotojo sprendimams, susijusiems su savęs realizavimu ir karjeros pasirinkimu. Taigi, ypač svarbu, kad Fakultetas būtų lyčiai jautrus, sąmoningas ir aktyviais veiksmais bei konkrečiomis priemonėmis padėtų bendruomenės nariams vykdyti jų šeiminius įsipareigojimus.

Atlikus Fakulteto strateginių dokumentų analizę pastebima, kad lyčių lygybės tikslai nėra tiesiogiai ir aiškiai suformuluoti, integruoti į strateginius Fakulteto dokumentus, vykdoma lyčių požiūriu neutrali (nejautri) politika. Dokumentų, susijusių su lyčių lygybės aspekto integravimu į veiklas bei studijų procesą, Fakultete nėra. Fakulteto strategijoje, veiksmų plane ar siekiamų rodiklių lentelėse duomenys lyčių aspektu neišskirti, nurodomi bendri skaičiai neišskiriant lyties, Fakulteto bendruomenė suvokiama kaip homogeniška visuma. Lyčių aspektu išskirstyti duomenys nėra renkami ir/arba analizuojami, tad sunku būtų pasakyti, ar veiksmų plane siūlomos priemonės pasiekia moteris ir vyrus, ar atitinka jų poreikius, socialines patirtis, savitumus ir galimybes.

2020 m. lapkričio mėnesį buvo atlikta darbuotojų apklausa, kurios tikslas buvo išsiaiškinti, kaip darbuotojai vertina įvairius Universiteto veiklos aspektus (psichosocialinius darbo veiksnius), veikiančius darbuotojų savijautą darbe ir bendrą gerovę. Tyrimo rezultatai parodė, kad tyrime dalyvavusių 9 proc. Universiteto ir 6 proc. Fakulteto darbuotojų teigia, jog per pastaruosius 12 mėn. yra patyrę diskriminavimą /patyčias/priekabiavimą ir pan. dėl lyties.

Nuo 2019 m. Vilniaus universitete įgyvendinamas Horizontas 2020 - Mokslas su visuomene ir visuomenei (Swafs) programos projektas „Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia (SPEAR)“, kurio tikslas - lyčių lygybės planų sukūrimas aukštojo mokslo institucijoje ir jų įgyvendinimas. Lyčių lygybės planas suvokiamas kaip politikos instrumentas, skirtas paskatinti kultūrinius ir institucinius pokyčius organizacijoje.

Taip pat 2020 m. vasario 18 d. Senato nutarimu (Nr. SPN-6) patvirtinta Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių strategija 2020-2025 metams, kurioje lyčių lygybė (pagal II strateginio uždavinio pirmą punktą) – 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“ įpareigoja parengti ir įgyvendinti lyčių lygybės planus universiteto padaliniuose.

SPEAR projekto veiklos taip pat yra vykdomos ir Ekonomikos ir verslo administravimo fakultete. 2020 m. pradžioje jau buvo atlikta įvairių fakulteto veiklos sričių (valdymo, studijų, darbo sąlygų, atlyginimų ir kt.) analizė lyties aspektu, kuria remiantis rengiamas Fakulteto lyčių lygybės įgyvendinimo

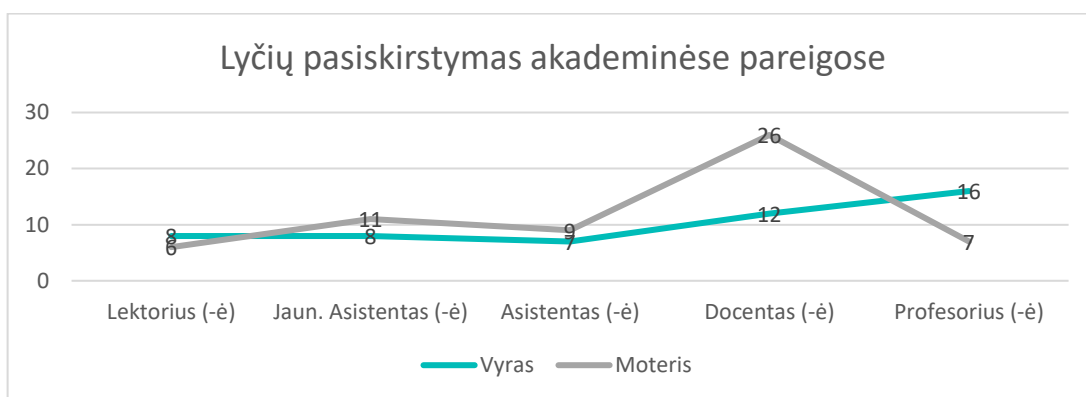
planas (toliau – Planas). Planas – Fakulteto įsipareigojimas nuosekliai ir sistemingai siekti lygių galimybių įgyvendinimo studijų ir darbo aplinkoje per penkias pagrindines sritis:

- Personalo,
- Organizacijos valdymo (sprendimų priėmimo lygmuo),
- Studijų,
- Mokslo,
- Institucinės komunikacijos.

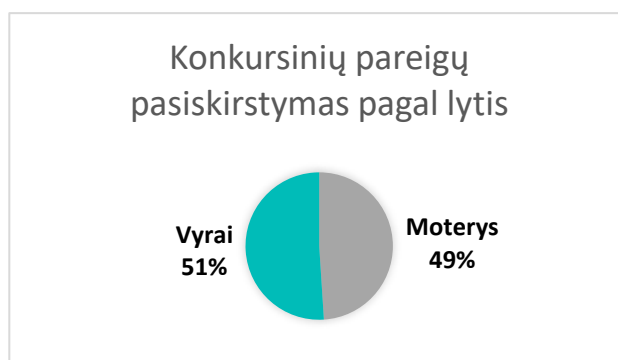
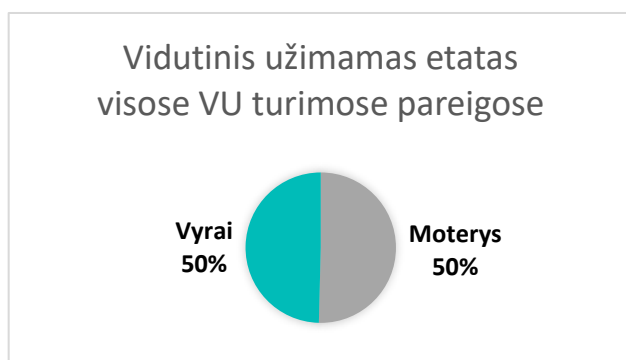
Nepaisant Fakultete dominuojančios atvirumo, įvairovės bei diskusijų kultūros, dalyvavimas projekte leis institucionalizuoti lyčių lygybės normas ir vertybes bei užtikrinti jų tvarumą ilguoju laikotarpiu. Projekto metu Fakultete bus siekiama nustatyti formalią politiką ir atsakomybės sritis įgyvendinant lyčių lygybės principus darbuotojų bei studentų atžvilgiu, užtikrinti lyčių atstovavimo balansą Fakulteto valdymo organuose, sudaryti palankias profesinio tobulėjimo ir karjeros sąlygas, nepaisant lyties, šeimyninio statuso ar įsipareigojimų šeimai. Bei siekti, kad lyčių lygybė taptų tvaria ir nuoseklia fakulteto politikos dalimi, o ją užtikrinantys procesai būtų tobulinami nepriklausomai nuo besikeičiančių aukščiausių fakulteto vadovų kadencijų ar pokyčius inicijavusio projekto trukmės.

Personalo sritis (2019 m. spalio mėn.)

Pjūvis1: moterų ir vyrų paskirstymai pagal pareigas (hierarchija): bendrai akademinį darbuotojų skaičius fakultete (ir pagrindinėse, ir nepagrindinėse pareigose) pagal lytį yra subalansuotas – moterų ir vyrų skaičius yra apylygis (moterys sudaro 54 proc.), bet analizuojant detaliau akademinį darbuotojų pasiskirstymą pagal lytį ir pareigas, pastebimas labai didelis disbalansas aukščiausiose pareigose (žr. į lentelę apačioje). Docento pareigose moterų yra daugiau nei dvigubai daugiau negu vyrų, tačiau profesoriaus pareigose lyčių disbalansas apsiverčia ir moterų profesorių jau yra daugiau nei dvigubai mažiau negu vyrų (duomenys pateikiami galvomis).

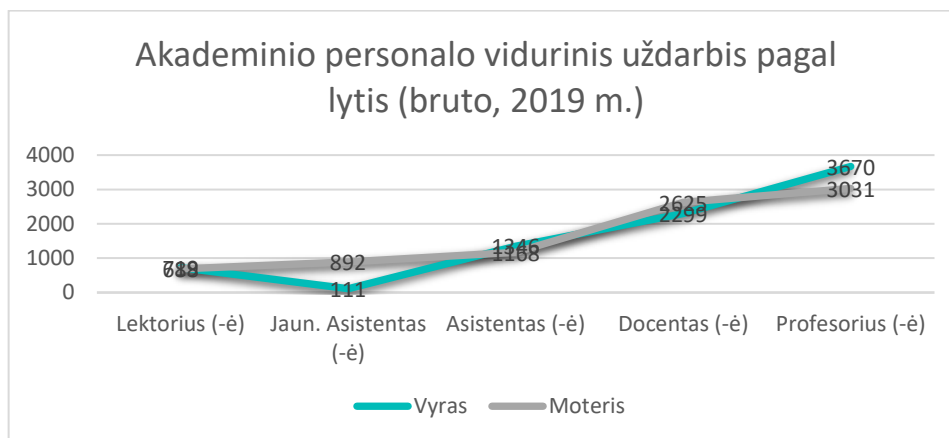


Pjūvis2: moterų ir vyrų paskirstymai pagal etatus (saugumas, galimybės): vidutinis užimamas etatas visose VU turimose pareigose tarp lyčių beveik vienodas – moterys vidutiniškai užima 0,63 etato, o vyrai 0,62 etato. Konkursines pareigas laimėję ir 5 metų arba neterminuotą darbo sutartį turi 49 akademiniai darbuotojai (moterų – 24, vyrų - 25), tai sudaro 45 proc. visų akademinį darbuotojų (likę 55 proc. darbuotojų turi trumpalaikes terminuotas (pažeidžiamas ir „nesaugias“) 2-ių, 1-ų metų arba dar trumpesnes sutartis).



Pjūvis3: moterų ir vyrų uždarbio skirtumai: apskaičiavus visų pareigybių akademinį darbuotojų vidutinį darbo užmokestį nustatyta, kad vyrų vidutinis darbo užmokestis 2019 m. buvo 6 proc. didesnis nei moterų. Akademinį darbuotojų vyrų vidutinis darbo užmokestis (bruto) buvo 2134 eurai, moterų – 2008 eurai (skirtumas – 126 eurai). Analizuojant vidutinio darbo užmokesčio skirtumus tarp vyrų ir moterų pagal akademinį darbuotojų pareigybes matosi, kad visose pareigose, išskyrus docento, vyrai uždirba kiek daugiau nei moterys. Didžiausias atlyginimų disbalansas pastebimas

jaunesniojo asistento ir profesoriaus pareigose: jaunesnieji asistentai vyrai uždirba 24,5 proc. daugiau nei moterys, o profesoriaus pareigose vyrai uždirba 21 proc. daugiau nei moterys.



Organizacijos valdymas (sprendimų priėmimo lygmuo)

Svarbiausiose Fakulteto vadovaujančiose pozicijose moterys ir vyrai pasiskirstę vienodai. Lyčių balansas išlaikomas ir kolegialiuose valdymo organuose bei katedrų ir mokslo centrų valdyme (čia vadovaujančias pozicijas užima 5 vyrai ir 5 moterys). Tačiau didelis lyčių disbalansas yra Fakulteto priėmimo-atestacijos komisijoje, kurios 9 narių sudėtyje yra 1 moteris ir 8 vyrai. Taip pat ryškus lyčių disbalansas yra Fakulteto administracijoje¹.

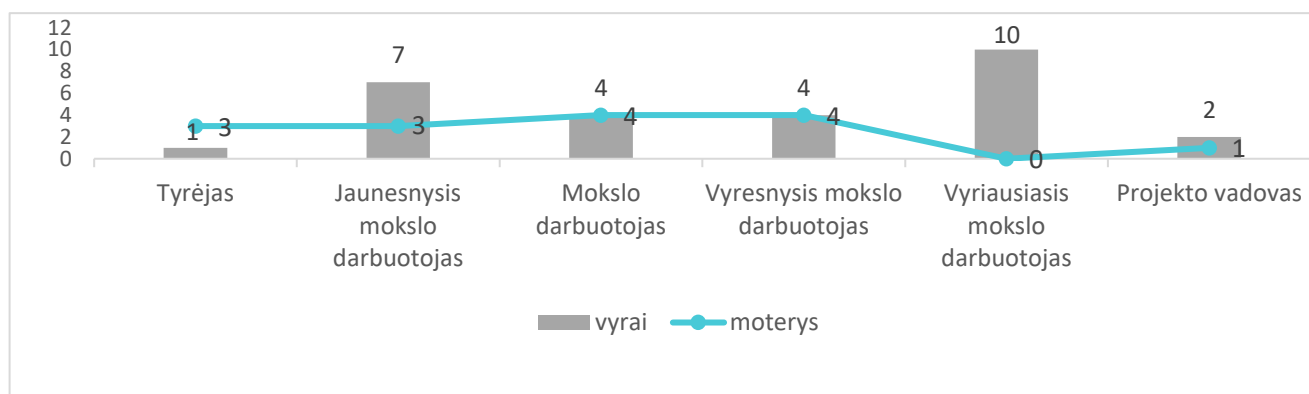
Lyčių pasiskirstymas (vizualiai):



¹ Fakulteto Taryboje yra 22 nariai, iš kurių 11 vyrų ir 11 moterų. Administracijoje yra 36 darbuotojai, iš kurių 30 moterų ir 6 vyrai. Aukščiausio lygmens vadovų komandą sudaro – du vyrai ir dvi moterys, įskaitant dekanę. 7-niems funkciniam administracinių teisių neturintiems padaliniam vadovauja 5 moterys ir 2 vyrai. 10-čiai akademinių darinių vadovauja 5 moterys ir 5 vyrai. Fakulteto priėmimo-atestacijos komisijos sudėtyje yra 1 moteris ir 8 vyrai. Fakulteto ginčų nagrinėjimo komisijoje iš fakulteto pusės yra 2 moterys ir 1 vyras. Fakulteto akademinės etikos komisijoje iš fakulteto pusės yra 2 moterys ir 2 vyrai.

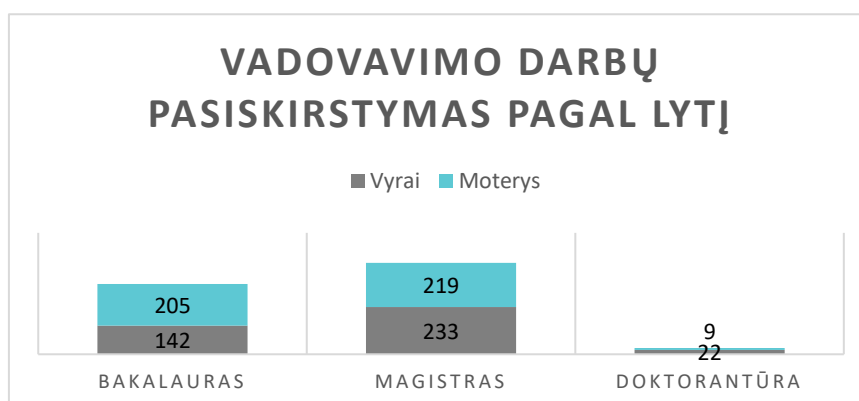
Studijos ir mokslas

Pjūvis1: moterų ir vyrų paskirstymai pagal dalyvavimą mokslo / studijų / kt. projektuose: 2019 m. gruodžio duomenimis, Fakultete buvo 43 projektinės mokslinės pareigos, kuriose dirbo 15 moterų ir 23 vyrai, kai kurie asmenys ėjo daugiau negu vienas mokslines projektines pareigas. Projektų vadovai yra 2 vyrai ir 1 moteris. Didžiausias disbalansas pastebimas vyriausiojo mokslo darbuotojo pareigose – jose dirba 10 vyrų ir nei viena moteris.



Pjūvis2: moterų ir vyrų dalyvavimas mokslininkų rengime: (post-)doktorantūra (vadovavimas, komitetai), baigiamieji darbai (vadovavimas, komitetai), kt. (pvz., LMT finansuojamos praktikos/tyrimai): šiuo metu Fakultete yra 5 bakalauro studijų programų komitetai, jiems vadovauja 2 moterys ir 3 vyrai; 12 magistro studijų programų komitetų, jiems vadovauja 5 moterys ir 7 vyrai. Ekonomikos krypties doktorantūros komitetą sudaro – 15 narių, kurių 6 moterys ir 9 vyrai. Komiteto pirmininkas - vyras. Vadybos krypties doktorantūros komitetą sudaro – 13 narių, kurių 7 moterys ir 6 vyrai. Komiteto pirmininkė – moteris.

Nagrinėjant vadovavimo darbų skaičius pasiskirstymą tarp lyčių, būtina atkreipti dėmesį į disbalansą tarp vadovujančių doktorantams – vos 9 doktorantų iš 31 (29%) vadovai yra moterys. Kitų pakopų baigiamųjų darbų vadovai pasiskirstę išlaikant lyčių balansą.



Ekonomikos ir verslo administravimo fakulteto lyčių lygybės įgyvendinimo planas (2020-2021)²

Personalo sritis.....	10
Organizacijos valdymo sritis	12
Studijų sritis	13
Mokslo sritis.....	15
Institucinės komunikacijos sritis.....	16

² Siekti lygių galimybių, o ne tik pasiskirstymo balanso.

Personalo sritis

Tikslas - sudaryti sąlygas siekti (sėkmingos) karjeros nepriklausomai nuo lyties.

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Rezultatai, fiksavimo datos
1.	Lygių galimybių įgyvendinimo rekomendacijų sukūrimas ir tolerantiško požiūrio lyčių lygybės tema viešinimas	1.1. Parengti lygių galimybių formavimo rekomendacijas EVAF vadovams 1.2. Šviesti EVAF bendruomenę šia tema	Žmogiškieji	KAP vadovas, KAP administracija, Katedrų vedėjai.	1.1. Parengti rekomendacijas, iki rugsėjo 1 d. 1.2. Šviečiamųjų žinučių lyčių lygybės įgyvendinimo tema skaičius ne mažesnis nei 1 kartus per metus, pradedant nuo 2021 gegužės mėn. 1.2. Priminimas apie pasitikėjimo linijos kontaktus EVAF puslapyje kartą per semestrą: feedback@evaf.vu.lt arba pasitikejimas@cr.vu.lt
2.	Atlyginimų ir priedų/premijų monitoringas	2.1. Veiklos ataskaitoje kasmet pristatyti atlyginimų, priedų ir premijų analizę, siekiant atskleisti pasiekimus lygių galimybių užtikrinimo srityje. 2.2. Kasmet KAP vadovui pristatyti rekomendacijas, kaip užtikrinti lygias uždarbio galimybes lyčių aspektu (skirstant priedus, priemokas, įtraukiant į komisijas ir komitetus).	Žmogiškieji	Fakulteto personalo specialistas, Fakulteto personalo vadovas	2.1. DU, priedų ir premijų analizė, iki 2022 m. sausio mėn. 2.2. Parengtos ir pateiktos rekomendacijos KAP vadovui, iki 2021 m rugsėjo mėn.

3.	Grįžimo po ilgalaičių (pvz., vaiko priežiūros, akademinų) atostogų formalizavimas	3.1. Parengti išeinančiųjų ilgalaičių atostogų informavimo (apie išsaugomą darbo vietą, funkcijas, darbo krūvį, el. pašta bei galimybę naudotis papildomomis naudomis) procesą bei komunikacinį šabloną.	Žmogiškieji	Studijų koordinatore; Fakulteto personalo vadovas	3.1. Patobulintas įvedimo procesas įtraukiant grįžtančiųjų po ilgalaičių atostogų specifiką, iki 2021 m. rugsėjo mėn. 3.2. Paruoštos greitesnės adaptacijos priemonės (karjeros konsultacija ir pan.), iki 2021 m. rugsėjo mėn.
4.	Darbo pareigų ir šeimos bei kitų pareigų derinimo sąlygų plėtojimas	4.1. Plėtoti lanksčias darbo sąlygas: a) suorganizuoti interviu su darbuotojais intensyviai derinančiais darbo ir šeimos ir kitas pareigas ir išsiaiškinti, kokios darbo sąlygos tokiems darbuotojams didintų jų darbingumą; b) parengti taikytinų priemonių suvestinę ir taikymo instrukcijas ar tvarkas. 4.2. Parengti priemones, kurios bus taikomos darbo pareigų ir šeimos reikalavimų derinimui (kada ir kaip suteikiamos laisvos dienos, atostogos, papildomos išmokos ir kt. lengvatos ir kt.).	Žmogiškieji	Fakulteto personalo vadovas	4.1. Suorganizuotas interviu ir parengtas padalinio dokumentas, apibrėžiantis lanksčių darbo sąlygų taikymo galimybes, iki 2021 m. birželio mėn.; 4.2. Parengta atmintinė, kuri turi būti patalpinta Intranete ir evaf.vu.lt bei komunikuojama darbuotojams bent du kartus per metus, iki 2021 m. spalio mėn.
5.	Lanksčių tobulėjimo ir augimo galimybių plėtojimas	5.1. Parengti pasiūlymų sąrašą akademinų darbuotojų mokslinės kvalifikacijos kėlimo galimybėms, suderinamoms su šeimos ir kitomis pareigomis (pvz. nuotolinės stažuotės, seminarai, konferencijos ir pan.)	Žmogiškieji	Fakulteto personalo vadovas, Mokslo prodekanas, Studijų prodekanė	Ne mažiau nei kartą per metus informuoti darbuotojai apie mokslinių stažuotių galimybes, gegužės mėn.

Organizacijos valdymo (sprendimų priėmimo lygmuo) sritis

Tikslas – siekti balanso atstovavimo struktūrose (40/60 ribose).

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Sėkmės kriterijai, fiksavimo datos
1.	Integruotas lyčių lygybės aspektas EVAF valdymo tvarkose	Peržiūrėti visas valdymo struktūrų, komitetų ir komisijų sudarymo tvarkas bei principus ir integruoti į jas lyties aspektą (lyties aspekto integravimo formuluotę suderinti su VU teisėkūros skyriumi, nors ir negalima numatyti kvotų).	Žmogiškieji	Visi padaliniai (pagal savo sritį)	Parengtos EVAF valdymo struktūrų rekomendacijos, iki 2021 m. gruodžio mėn.
2.	Lyčių lygybės aspekto integravimas į Fakulteto veiklos planą	Įpareigoti funkcinis padalinius metinį veiklos planą ir rezultatų rodiklius skaičiuoti ir pateikti įvertinant poveikį lyčių lygybei	Žmogiškieji	KAP vadovas	Veiklos ataskaitoje analizuojami rezultatai, atspindintys lyčių lygybę ar skirtumus, iki 2022 m. vasario mėn.
3.	Lyčių lygybės įgyvendinimo plano kuriojančio atsakingo ar funkcijų paskyrimas	Pavesti šią funkciją KAP vadovo įsakymu atsakingam specialistui ne vėliau nei nuo 2021 m. gegužės mėn.	Žmogiškieji, finansiniai	KAP vadovas	Paskirtas atsakingas darbuotojas, iki birželio mėn.

Studijų sritis

Tikslas - lyčių lygybės užtikrinimo svarbos suvokimo stiprinimas, lygių galimybių užtikrinimas.

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros	Naudojami išteklių	Atsakingi asmenys	Sėkmės kriterijai, fiksavimo datos
1.	Dėstytojų lyčių lygybės aspekto studijų programose monitoringas	Atlikti dėstytojų pasiskirstymo studijų programose pagal lytį analizę, pateikti siūlymus Studijų programų komitetams geresniam paskirstymo balansui (siekiamas rodiklis - 40/60).	Žmogiškieji	Studijų kokybės specialistė	Pasiūlytos priemonės, padedančios išlaikyti/pagerinti dėstytojų lyčių lygybės balansą, iki 2021 m. rugsėjo mėn.
2.	Studentų studijų kokybės vertinimų skirtumų priklausomai nuo lyties stebėseną	2.1. Studijų atsiliepimų atsakymus rūšiuoti pagal lytį ir stebėti rezultatų skirtumus tarp lyčių. 2.2. Prevenciškai stebėti studentų vertinimus išskiriant diskriminacijos dėl lyties aspektą. 2.3. Parengti rekomendacijas (lietuvių ir anglų kalba) dėstytojams dėl lyčių aspekto integravimo dėstyje	Žmogiškieji	Studijų prodekanė, Studijų kokybės specialistė	Pasiūlytos priemonės, padedančios išlaikyti analogiškus vertinimus atsižvelgiant į lyčių lygybės aspektą; atnaujinta atmintinė dėstytojams, kuri išsiunčiama dėstytojams kartu su siunčiamais anketų rezultatais, iki 2021 m. rugsėjo mėn.
3.	Periodinės studentų apklausos ir diskusijos lygių galimybių tema	3.1. Atlikti studentų apklausą lyčių lygybės, seksualinio priekabiavimo, patyčių ir diskriminacijos tematika ir identifikuoti problemas bei atidžiai stebėti feedback@evaf.vu.lt laiškus ir skatinti studentus dalintis savo emocijomis. 3.2. Organizuoti studentų diskusijas apie lyčių lygybę ir lygias galimybes studijose / karjeroje.	Žmogiškieji, Apklausų kūrimo platformos (pvz. MS Forms)	Studijų prodekanė, EVAF Studentų atstovybės pirmininkas	3.1. Atlikta apklausa, apdoroti apklausos rezultatai, pateiktos išvados KAP vadovui, iki 2021 m. lapkričio mėn. 3.2. Suorganizuota diskusija aptariant rezultatus, iki 2021 m. gruodžio mėn.

4.	Palankių sąlygų sudarymas studentams grįžtantiems po ilgalaičių (pvz., vaiko priežiūros) atostogų ir turintiems derinti studijas ir šeimos reikalus	<p>4.1. Parengti procesą ir šabloną, kaip informuoti išeinančius ilgalaičių atostogų apie studijų tęsimą, išsaugomą el. paštą, nukeliamus atsiskaitymus, galimybę naudotis VU paslaugomis, integracijos priemonės sugrįžusiems ir pan.;</p> <p>4.2. Taikyti įvedimo procesą sugrįžusiems bei pakviesti į asmeninę konsultaciją.</p>	Žmogiškieji	Studijų prodekanė Žmogiškieji	<p>4.1. Patobulintas įvedimo procesas įtraukiant grįžtančiųjų po ilgalaičių atostogų specifiką, iki 2021 m. rugsėjo mėn.</p> <p>4.2. Paruoštos greitesnės adaptacijos priemonės (karjeros konsultacija ir pan.), iki 2021 m. rugsėjo mėn.</p>
----	---	---	-------------	----------------------------------	---

Mokslo sritis

Tikslas - lyčių lygybės užtikrinimo svarbos suvokimo stiprinimas, lygių galimybių užtikrinimas.

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Sėkmės kriterijai, fiksavimo datos
1.	Lyčių dimensijos kintamojo integravimas į mokslinius tyrimus	1.1. Atlikti mokslo darinių vertinimą lyties aspektu. 1.2. Atlikti doktorantūros studijose studijuojančių studentų vertinimą lyties aspektu	Žmogiškieji, finansiniai (atlygis seminaro vedančiajam)	Mokslo prodekanas	Atliktas vertinimas ir pavišinti rezultatai
2.	Sąlygų doktorantams sklandžiau grįžti po ilgalaikių (pvz., vaiko priežiūros) atostogų užtikrinimas	3.1. Parengti procesą, kaip informuoti išeinančius ilgalaikių atostogų apie išsaugomą el. pašta, nukeliamas atestacijas, galimybę naudotis papildomomis naudomis, dalyvauti seminaruose, integracijos priemonės sugrįžusiems ir pan. 3.2. Taikyti įvedimo procesą sugrįžusiems bei pakviesti į asmeninę konsultaciją.	Žmogiškieji	Mokslo prodekanas Žmogiškieji	2.1. Patobulintas įvedimo procesas įtraukiant grįžtančiųjų po ilgalaikių atostogų specifiką, iki 2021 m. rugsėjo mėn. 2.2. Paruoštos greitesnės adaptacijos priemonės (karjeros konsultacija ir pan.) , iki 2021 m. rugsėjo mėn.

Institucinės komunikacijos sritis

Tikslas - stiprinti sąmoningumą, jautrumą lyčių skirtumams.

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			
		Procedūros, datos	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Sėkmės kriterijai, fiksavimo datos
1.	Lyčių lygybės plano komunikacijos veiklų integravimas į Fakulteto komunikacijos planą	Komunikacijoje integruoti lyčių lygybės aspek1	Žmogiškieji	KAP vadovas, Rinkodaros ir komunikacijos vadovas, Fakulteto personalo vadovas	Didėjantis komunikacijos žinučių kiekis, integruojant vyrišką ir moterišką lytis, nuolat
2.	Lyties aspekto integravimas į EVAF reklamines kampanijas	2.1. Pakoreguoti rinkodaros priemonių planą, įtraukiant lyties aspektą reklaminėse studijų kampanijose (siekti 40/60), 2.2. Siekti komunikacijoje lyčiai neutralios kalbos, paraleliai vartojant įvardžius jis ir ji.	Žmogiškieji	KAP vadovas, Rinkodaros ir komunikacijos vadovas	Pakoreguotos rinkodaros priemonių žinutės, pateikta metinė veiklos ataskaita lyties aspektu, iki 2022 kovo mėn.
3.	Moterų moksle įvaizdžio stiprinimas ir komunikacija	3.1. Planuoti, kad viešinimo priemonėse dalyvaujantys mokslininkai ir dėstytojai išlaikytų lyčių balansą 40/60. 3.2. Viešinti istorijas/interviu apie moterų mokslinę karjerą EVAF.	Žmogiškieji	Rinkodaros ir komunikacijos vadovas	Du straipsniai / interviu bent trijuose kanaluose, iki 2021 m. gruodžio mėn.

Baigiamosios nuostatos

Parengtas ir suderintas su Fakulteto administracija Planas tvirtinamas Taryboje. Atsižvelgiant į kintančią situaciją bei priemonių vykdymo rezultatus, planas kartą per metus gali būti koreguojamas, pakeitimus tvirtinant Taryboje, o vėliau tęsiamas pagal poreikį ir aktualumą

Už plano vykdymą atsakinga dekanė ir jos paskirtas asmuo atsakingas už lyčių lygybės plane numatytų priemonių parengimą, įgyvendinimą bei monitoringą.

Asmuo atsakingas už lyčių lygybę teikia ataskaitas Fakulteto dekanui, kuris lyčių lygybės srityje pasiektus rezultatus įtraukia į Fakulteto veiklos metinę ataskaitą, pristato bendruomenei bei teikia tvirtinti Tarybai.