

## Įvadas

Drauge su bendruomeniškumo skatinimu, lygybė tarp VU TSPMI administracijos darbuotojų, akademik(i)ų bei studentų/studentų, nepaisant jų lyties, kilmės, seksualinės orientacijos, religijos ar įsitikinimų, laikytina pamatine Instituto bendruomenės vertybe. Siekdami įtvirtinti VU TSPMI puoselėjamus įsitikinimus ir užtikrinti tvarią jų plėtrą ateityje, pradėdame nuo aktualiausios srities ir siūlome šį lyčių lygybės planą. Skirtingas bendruomenės grupes atstovaujančių narių nuomone pagrįstas dokumentas atkreipia dėmesį į situacijos kompleksumą: kalbėdami apie lyčių lygybę, turime atsižvelgti ne tik į kiekybiškai lygiavertį lyčių atstovavimą, tačiau ir jo kokybę bei dar tvirtesnę lygybės idėjų įtvirtinimą bendruomenėje.

Pirma, nors studijas Institute renkasi abiejų lyčių studentės ir studentai, sąlyginis proporcingumas matomas administracinio ir akademinio personalo gretose bei, didžiaja dalimi, kolegialiuose valdymo organuose. Taip pat trūksta sistemingos lyčių lygybės situacijos stebėsenos ir analizės. Realioji situacija ir kokybinis lyčių lygybės patyrimas nėra žinomas, kadangi nėra atliktos bendruomenės narių apklausos, atskleidžiančios jų požiūrį šiuo klausimu. Dėl lygybės kaip VU TSPMI bendruomenę vienijančios vertybės traktavimo, stinga šių sričių kuruojančių asmenų, atsakomybė už ją plačiai pasklidusi tarp bendruomenės narių. Vis dėlto, aiškūs tikslai ir atsakomybių pasiskirstymas šioje srityje – būtini, o jų neišsigryninus išskyla grėsmė, jog kasdieniai darbai išstums su lyčių lygybe susijusius klausimus iš prioritetų sąrašo.

Antra, pastebimas didelis atotrūkis tarp docentės/docento poziciją užimančių moterų ir vyrų. Tai gali būti siejama ne tik su nepakankama finansine motyvacija, tačiau ir sudėtingesne integracija į akademinę darbo rinką. Po šeimos pagausėjimo kuriam laikui sustojus moterų akademiniai veiklai, tampa sudėtinga iš naujo užmegzti turėtus kontaktus, „įsitinklinti“ ir aktyviai tęsti mokslinę veiklą. Gausus darbo krūvis ir aukšti reikalavimai taip pat nesudaro sąlygų akademinėms ir šeimyninėms įsipareigojimų derinimui, todėl moterų galimybių akademiniai veiklai tampa labiau apribotomis nei vyrų. Pertrauka mokslinėje veikloje ir nepalankios sąlygos grįžimui į akademinį gyvenimą daro įtaką ir tolimesniems karjeros pasirinkimams, todėl itin svarbu suplanuoti tinkamas pagalbos jaunoms tyrėjoms priemones ir įrankius.

Trečia, siekiant užtikrinti lyčių lygybę ir reprezentavimą įvairiuose Instituto struktūriniuose dariniuose, dėl nedidelio darbuotojų bei mažesnio profesorių laipsnių turinčių moterų skaičiaus išauga pastarosioms tenkantis darbo krūvis: greta savo įprastų atsakomybių, tyrėjoms tenka papildomos atstovavimo ir dalyvavimo įvairiuose instituciniuose formatuose (komitetai, komisijos, darbo grupės) funkcijos. Vis dėlto, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad šiuose dariniuose dažnai priimami tolimesnes kitų tyrėjų karjeros perspektyvas nulemiantys sprendimai (pavyzdžiui, Doktorantūros komitete – dėl į šias studijas priimamų studentų ar studentų), todėl itin svarbu rasti tinkamas priemones lyčių balanso juose užtikrinimui.

VU TSPMI kelią link tvaresnio lyčių lygybės užtikrinimo ir įvairiapusiškesnio bendruomenės narių įgalinimo pradeda iš pakankamai geros pozicijos. Nepaisant to, lygiavertis lyčių įgalinimo užtikrinimas reikalauja tiek administracinių, tiek finansinių ir vertybinių veiklos pokyčių. Šiuo



planu siekiame parodyti savo ilgalaikį įsipareigojimą lyčių lygybės užtikrinimui Institute bei kviečiame susipažinti su ateinantiems metams numatytais priemonėmis.

## VU TSPMI Lyčių lygybės priemonių planas

### Personalo sritis

**Tikslas - sudaryti sąlygas sėkmingai karjerai**

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas				Pastabos (numatomos išimtys, sąlygos, prielaidos, kt.)
		Procedūros, datos	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Sėkmės kriterijai, fiksavimo datos	
1.	Paskirti asmenį, atsakingą už lyčių galimybių ir įvairovės klausimų koordinavimą	Pradėta įgyvendinti 2020 m. sausio mėn.	Žmogiškieji ištekliai (darbuotojas). Vadovybė užtikrina, kad darbuotojo funkcijos atitinka užimamą poziciją ir darbo krūvis leidžia kokybiškai išpildyti pozicijai keliamus reikalavimus	VU TSPMI direktorė (atsakinga už paskyrimą), Bendruomenės reikalų koordinatorius	2020-2021 m. vykstantis Lyčių lygybės plano koordinavimas ir priežiūra, taip pat <i>analizė, situacijos įvertinimo pateikimas bendruomenei, problemų sprendimų siūlymas</i>	
2.	Vykdyti nuolatinį lyčių lygybės situacijos monitoringą, įgyvendinti bendruomenės apklausas lyčių lygybės tematika	2021 m. vykdoma lyčių lygybės situacijos stebėseną pagal VU TSPMI lyčių lygybės grupės nustatytus kriterijus visose	Žmogiškieji ištekliai	VU TSPMI bendruomenės reikalų koordinatorius	Iki metų pabaigos parengiamos kasmetinės lyčių lygybės situacijos monitoringo ataskaitos, pasiūlomos rekomendacinės priemonės	



		šiam plane minimose srityse – personalo, studijų ir mokslo, komunikacijos, organizacijos valdymo			probleminėms sritims spręsti	
3.	Stiprinti galimybes derinti darbo pareigas su šeiminiiais įsipareigojimais	Lankstaus darbo grafiko ir studijų tvarkaraščių, nuotolinio darbo galimybių užtikrinimas ir nuolatinio ryšio palaikymas su asmenimis, esančiais vaiko priežiūros atostogose	Žmogiškieji ir finansiniai ištekliai	VU TSPMI direktorė, direktorės pavaduotojas mokslui, direktorės pavaduotoja studijoms	Projekto sėkmei įvertinti pasitelkiama bendruomenės narių apklausa, atliekama kiekvienais metais	
4.	Rengti ir aukščiausio lygmens vadovams išsiųsti aktualiausią informaciją apie lyčių lygybės principus ir įgyvendinimą personalo, studijų ir mokslo srityse. Bent kas dvejus metus su medžiaga	Nuo 2022 m. kiekvienais metais	Žmogiškieji ištekliai	Bendruomenės reikalų koordinatorius	Įvykę mokymai/ lyčių lygybės politikos pristatymas bendruomenei, parengta mokymų medžiaga patalpinta darbuotojams ir studentams prieinamoje platformoje	



	supažindinti visus darbuotojus					
5.	Instituto viduje įvesti saugų ir aiškų mechanizmą skundams dėl diskriminacijos ir seksualinio priekabiavimo, skirtą tiek personalui, tiek studentėms (-ams)	2021 m. balandis	Žmogiškieji ištekliai	Studijų skyriaus vedėja, bendruomenės reikalų koordinatorius	Patvirtinta seksualinio priekabiavimo prevencijos politika ir mechanizmas nusiskundimams teikti, įvesti diskriminacijos prevencijos principai, numatytas jų pristatymas bendruomenei (renginio, el. laiškų ar kitais formatais), informacija reguliariai dalinamasi bendruomenės naujienlaiškiuose	
6.	Išsiaiškinti studentų(-tų) šeiminių įsipareigojimų ir studijų derinimo modelio poreikį	Pokalbiai su kursų atstovais ir SPK, kuriuose aptariami iššūkiai, susiję su studijų ir šeiminių įsipareigojimų derinimu, bei galimi šių iššūkių sprendimai	Studijų proceso ir tvarkaraščių peržiūra, atnaujinimas	Direktorės pavaduotoja studijoms, Studijų skyriaus vadovė	Parengtas studijų tvarkaraštis, atliepantis šeiminius poreikius	



## Organizacijos valdymo (sprendimų priėmimo lygmuo) sritis

**Tikslas – siekti 40/60 lyčių balanso atstovavimo struktūrose**

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas				Pastabos (numatomos išimtys, sąlygos, prielaidos, kt.)
		Procedūros, datos	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Sėkmės kriterijai, fiksavimo datos	
1.	Siekti 40/60 lyčių balanso instituto struktūrose – darbo grupėse, komisijose ir komitetuose, bei organizuojamoje veikloje – studentų tyrimų grupėse, studijų programų akademinėse grupėse, renginiuose	Rekomenduojama direktorei teikti, o Tarybai tvirtinti tokias komitetų, komisijų ir pan. sudėtis, kurios atitinka lyčių balanso principus. Taikyti šį principą naujai tvirtinamoms struktūrų sudėtimis		Direktorė, VU TSPMI Taryba	Iki 2024 m. padidintas moterų atstovavimas Instituto struktūriniuose dariniuose, kur nustatytas 40/60 balansas nėra išlaikomas, išlaikomas tuose dariniuose, kur lyčių balansas tinkamas	Rekomendacijos galima nepaisyti, jei ji neįgyvendinama dėl objektyvių priežasčių.
2.	Lyčiai jautrios kalbos integracija į dokumentus ir komunikaciją	Strateginių ir vidinių dokumentų peržiūra, dokumentų koregavimas, išorinės ir vidinės komunikacijos	Žmogiškieji ištekliai	VU TSPMI administracija	Vidiniuose dokumentuose bus naudojama lyčiai jautri kalba (nuolatos)	Naudojama lyčiai jautri kalba, kurios naudojimo rekomendacijas parengė prof. dr. Natalija Arlauskaitė



		žinučių turinys atitinkantis lyčiai jautrią kalbą				
--	--	---	--	--	--	--



## Studijų ir mokslo sritys

**Tikslas - stiprinti lyčių lygybės užtikrinimo svarbos suvokimą.**

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas				Pastabos (numatomos išimtys, sąlygos, prielaidos, kt.)
		Procedūros, datos	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	Sėkmės kriterijai, fiksavimo datos	
1.	Vykdyti tyrimus, rengti komentarus ir straipsnius moterų lyderystės ir/ar lyčių lygybės tematika, jų rezultatus pristatant visuomenei	TSPMI akademinė bendruomenė skatinama skleisti ekspertizę moterų lyderystės/lyčių lygybės tematika	Komunikaciniai šaltiniai, finansiniai resursai (finansinės paskatos)	VU TSPMI bendruomenė	VU TSPMI bendruomenės nariai paskelbia ne mažiau nei 2 komentarus, tyrimus ar kito formato darbus per metus lyčių lygybės ar moterų lyderystės tematikomis, jie yra skelbiami ir viešinami VU TSPMI vidinės ir išorinės komunikacijos kanalais. Vidinės komunikacijos kanalais skatinami minimi tyrimai.	
2.	Įtraukti lyties aspektą į skirtingų programų ir kursų dėstymą, turinį.	Rekomendacijų ir priemonių parengimas dėstytojams apie lyčių aspekto įtraukimą į dėstomus kursus, galimybių aptarimas su studijų programų komitetais.	VU TSPMI žmogiškieji ištekliai	VU TSPMI SPK pirmininkai, Studijų skyriaus vadovė	Paskaitos ar kursai lyčių lygybės tematika.	



## Institucinės komunikacijos sritis

**Tikslas - stiprinti sąmoningumą, jautrumą lyčių skirtumams.**

Eil. Nr.	Priemonės pavadinimas	Įgyvendinimas			Pastabos (numatomos išimtys, sąlygos, prielaidos, kt.)
		Procedūros, datos	Naudojami ištekliai	Atsakingi asmenys	
1.	Organizuoti mokymus, skirtus VU TSPMI bendruomenei, lyčių lygybės tematika: lyčių aspekto integracija į mokslo ir studijų procesus, diskriminacijos lyties pagrindu temomis, mokymų temas papildant pagal bendruomenės apklausos rezultatus	2021 m. spalio	Žmogiškieji ištekliai	Bendruomenės reikalų koordinatorius	Iki 2021 m. pabaigos suorganizuoti mokymai lyčių lygybės tematika VU TSPMI bendruomenei, su galimybe mokymų medžiagą išnagrinėti patogiu formatu pasibaigus mokymams;
2.	Paskelbti ir reguliariai komunikuoti oficialią TSPMI poziciją lyčių lygybės klausimu vidinės ir išorinės komunikacijos kanalais	Nuo 2021 m. rugsėjo	Komunikacijos priemonės, žmogiškieji ištekliai	VU TSPMI Mokslo, tarptautinių ir viešųjų ryšių skyrius	Kiekvieną semestrą parengti po įrašą VU TSPMI puslapyje ir socialinių tinklų paskyroje, komunikuojant darbus, atliktus lyčių lygybės klausimais





3.	Ne mažiau nei vieną kartą per mėnesį VU TSPMI socialiniuose tinkluose (Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter) skelbti žinutes, susietas su VU TSPMI mokslininkų lyderyste, taip pat viešinti VU TSPMI bendruomenės vykdomus tyrimus ar kitą veiklą lyčių lygybės tematika	Įgyvendinimas pradedamas 2021 m. balandį		VU TSPMI Mokslo, tarptautinių ir viešųjų ryšių skyrius	Parengti 1 jrašą per mėnesį lyčių lygybės tema VU TSPMI socialiniuose tinkluose	
4.	Institute organizuoti ekspertinius renginius, skirtus lyčių lygybės ir/ar moterų lyderystės temoms nagrinėti	Priemonė pradedama įgyvendinti 2021-2022 m. m. rudens semestre, į renginius įtraukiama VU TSPMI bendruomenė		VU TSPMI Mokslo, tarptautinių ir viešųjų ryšių skyrius, Bendruomenės reikalų koordinatorius	Suorganizuotas bent vienas ekspertinis renginys (diskusija, konferencija, ekspertų vizitas ar pan.) per metus	

