



KLAIPĖDOS UNIVERSITETO LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS

2024–2030 m.

Įvadas

Lyčių lygybės planas – tai institucinės politikos instrumentas, skirtas paskatinti kultūrinius, sisteminius institucinius ir struktūrinius pokyčius organizacijoje siekiant lyčių balanso. Tikslas – didinti sanglaudą tarp vyrų ir moterų galimybių, užtikrinant lygias galimybes siekti karjeros, gauti vienodą atlyginimą ir vienodai pasiskirstyti gėrybėmis.

Lygybė – kai kiekviena (-as) Universiteto bendruomenės narė (-ys) gali naudotis visomis žmogaus teisėmis ir laisvėmis nepaisant jokių skirtumų – lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (-ų) pagrindu.

Klaipėdos universiteto lyčių lygybės planas paruoštas remiantis tarptautiniais dokumentais ir Lietuvos Respublikos norminiais teisės aktais.

Tarptautiniai dokumentai:

Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948).

UNESCO Visuotinė kultūrų įvairovės deklaracija (2001).

Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) rekomendacijos ruošiantiems Lyčių lygybės planą (angl. Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool).

Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai:

Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992), kurios 29 straipsnyje numatyta, jog „žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“, ir 48 straipsnyje teigiama, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998 m., aktuali akto redakcija galioja nuo 2017 m. liepos 1 d.), kuriuo siekiama užtikrinti, kad „būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi“. Šio įstatymo 2 straipsnyje apibrėžta, kad „moterų ir vyrų lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas“ (2 str., 2 dalis), o „moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas – diskriminacija dėl lyties. Tai, kad asmuo atmeta moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantį elgesį arba paklūsta jam, negali daryti įtakos su tuo asmeniu susijusiems sprendimams“ (2 str., 3 dalis).

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2003, aktuali akto redakcija galioja nuo 2024 m. sausio 1 d.), kurio paskirtis yra užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos. Šiame įstatyme įtvirtinta nuostata, kad lygios galimybės – tai „tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos“ (2 str., 4 dalis).

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m., aktuali akto redakcija galioja nuo 2023 m. rugpjūčio 31 d.), kuriuo reglamentuojami individualieji darbo santykiai ir kurio 26 straipsniu reglamentuojama darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais. Šio straipsnio 6 dalyje įtvirtinta imperatyvi nuostata darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra

daugiau kaip penkiasdešimt, „priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės“.

Lietuvos Respublikos nacionalinis pažangos planas (2020 m., aktuali akto redakcija galioja nuo 2021 m. spalio 9 d.). Šiame valstybės strateginio lygmens planavimo dokumente yra nustatyti trys horizontalieji principai: darnus vystymasis, inovatyvumas (kūrybingumas) ir lygios galimybės visiems. Šiais principais siekiama „nuosekliai formuoti visuomenės pažangai svarbias vertybes ir skatinti norimus požiūrio ir elgsenos pokyčius“. Nacionaliniame pažangos plane pabrėžiama, kad „lygių galimybių visiems horizontaliojo principo taikymas užtikrina, kad visiems asmenims, nepaisant jų lyties, tautybės, rasinės ar etninės kilmės, pilietybės, kalbos, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, negalios, sveikatos būklės, socialinės padėties, amžiaus, seksualinės orientacijos ar kitų bruožų, būtų užtikrintos vienodos teisės ir galimybės naudotis paslaugomis, infrastruktūra, transportu ir kitomis priemonėmis, dalyvauti visuomeniniame gyvenime“. Dokumente taip pat išskirta, kad Lietuvos lyčių lygybės indeksas yra mažesnis už ES vidurkį, todėl užsibrėžiama taikyti priemones, leisiančias spręsti lyčių lygybės problemas bei įgalinančias iki 2030 metų siekti aukštesnės pozicijos ES lyčių lygybės indekse.

Lyčių lygybės principai įgyvendinami siekiant papildomumo su Klaipėdos universiteto dokumentais:

Klaipėdos universiteto statusas (2012), kuriuo akademinės bendruomenės nariams suteikiama akademinė laisvė, apimanti ir lygių galimybių puoselėjimą.

Klaipėdos universiteto akademinės etikos kodeksas (2015 m., nauja redakcija nuo 2019 metų spalio 3 d.), kurio 2.4 punkte apibrėžtos universiteto akademinės bendruomenės pamatinės akademinės etikos vertybės, kaip – „akademinis sąžiningumas, atsakingumas, lygybė, nediskriminavimas, atskaitingumas, skaidrumas, tausūs išteklių vartojimas, akademinė laisvė, mokslo ir studijų darbų vertinimo nešališkumas, pasitikėjimas, pagarba“.

Klaipėdos universiteto plėtros strategijoje 2021–2030 m. lygios galimybės yra laikomos bendruomenės gerovės prioritetu. Universitetas siekia prisidėti prie Jungtinių Tautų paskelbtų darnaus vystymosi tikslų įgyvendinimo (Darnaus vystymosi darbotvarkė 2030, JT). Universiteto 2023–2024 metų veiklos plane (2023 m. kovo 21 d. Klaipėdos universiteto tarybos nutarimas Nr. 9N-112) numatytas JT darnaus vystymosi tikslų integravimas į Klaipėdos universiteto mokslo ir studijų veiklas. 2023 m. rektorius įsakymu Nr. 1-163 suformuotas Lyčių lygybės komitetas.

Įgyvendindamas Lietuvos Respublikos norminius teisės aktus, Klaipėdos universitetas paruošė, patvirtino ir įgyvendina šiuos dokumentus:

Vadovaujantis Darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalyje įtvirtintais nuostatais apie lygių galimybių politikos principų įgyvendinimą, 2017 m. universitete parengtas ir rektoriaus įsakymu (Nr. 1-027) patvirtinta „Klaipėdos universiteto lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka“.

2022 m. universitete parengtas ir rektoriaus įsakymu (Nr. 1-054) patvirtintas „Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarkų aprašas“, kuriame vadovaujama Darbo kodekso 30 straipsnio reikalavimais. Taip pat atsižvelgta į Lietuvos universitetų rektorių konferencijos 2020 m. parengtas Seksualinio priekabiavimo prevencijos ir atvejų nagrinėjimo gaires, kuriose seksualinis priekabiavimas apibūdinamas kaip akademinės etikos pažeidimas, pristatomi jo ypatumai, prevencijos priemonės ir pažeidimo nagrinėjimo bei sprendimų priėmimo procedūros akademinėje bendruomenėje.

Klaipėdos universiteto geroji patirtis

2016 m. rugsėjo 1 d. aštuonios mokslo ir studijų institucijos iš penkių Baltijos jūros šalių pradėjo įgyvendinti „Baltic Gender“ projektą (<https://www.baltic-gender.eu>), finansuojamą programos „HORIZON 2020“, kvietimo „Lyčių lygybė moksliniuose tyrimuose ir inovacijose“ temoje „Parama mokslinių tyrimų organizacijoms įgyvendinti lyčių lygybės planus“ (GERI-4-2015). Šio projekto rezultatas – partnerių institucijose parengti Lyčių lygybės planai, kurių tikslas – sumažinti lyčių nelygybę jūros mokslų ir technologijų srityse. Vykdamas „Baltic Gender“ projektą sukurtas Klaipėdos universiteto lyčių lygybės planas 2018–2023 metams, skirtas STEM (*angl.* mokslo, technologijų, inžinerijos, matematikos) padaliniams, t. y. Jūros tyrimų institutui ir Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakultetui, 2023–2024 m. – KU LLP.

Galutinėje projekto ataskaitoje, pateiktoje 2020 m., rašoma, kad „Klaipėdos universitete visi „Baltijos Gender“ projekto veiksmi turėjo įtakos aukščiausio lygmens vadovybei, didinant jų supratimą apie lytį ir motyvaciją įgyvendinti lyčių lygybės veiksmus instituciniu lygmeniu“¹. „Baltic Gender“ projekto įgyvendinimo laikotarpiu (2016–2020 m.) įgytos žinios ir kompetencijos palietė kelias svarbias universiteto veiklos sritis:

- Universitetas tapo lyčių lygybės ekspertu naujuose projektuose ir naujai susikūrusiuose konsorciujuose Europoje, pvz., KU buvo atsakingas už LLP kūrimą EU-CONEXUS ir pasiekė, kad dalis „Baltic Gender“ projekto rezultatų būtų pritaikyta Horizon 2020 projekte EU- CONEXUS RESEARCH FOR SOCIETY (IBA-SwafS-Support-1-2020).
- Instituciniu lygmeniu pirmasis LLP buvo sukurtas STEM padaliniams. Taip pat „Baltic Gender“ projekto rekomendacijos paskatino pokyčius visame universitete. Jau dabar matoma institucinė pažanga: (i) lygių galimybių ir įvairovės politikos įgyvendinimo instituciniu lygmeniu veiklos įtrauktos į KU plėtros strategijos 2021–2030 veiksmų planą; (ii) Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2020 m. rugpjūčio 10 d. atliktas institucinis vertinimas ir parengtos rekomendacijos pagal Lygių galimybių liniuotės metodiką.
- Nuo 2021 m. universiteto lygiu sistemingai renkami ir analizuojami lyčių lygybei aktualūs duomenys.

Klaipėdos universitetas, būdamas EU-CONEXUS (*angl.* European University for Smart Urban Coastal Sustainability (prieiga internetu <https://www.eu-conexus.eu/>), finansuojamo Europos Sąjungos programos Erasmus+) partneriu, kaip turintis ekspertinę patirtį lyčių lygybės tema buvo atsakingas už LLP kūrimą EU-CONEXUS konsorciui. EU-CONEXUS LLP patvirtintas 2022 m. pradžioje (prieiga internetu https://www.eu-conexus.eu/wp-content/uploads/2022/03/RFS_Policy-document_GEP.pdf).

Klaipėdos universitetas bendradarbiauja ir yra vienas iš steigėjų Klaipėdos socialinės ir psichologinės pagalbos centro, kuris dirba su smurto artimoje aplinkoje pagalbos programomis.

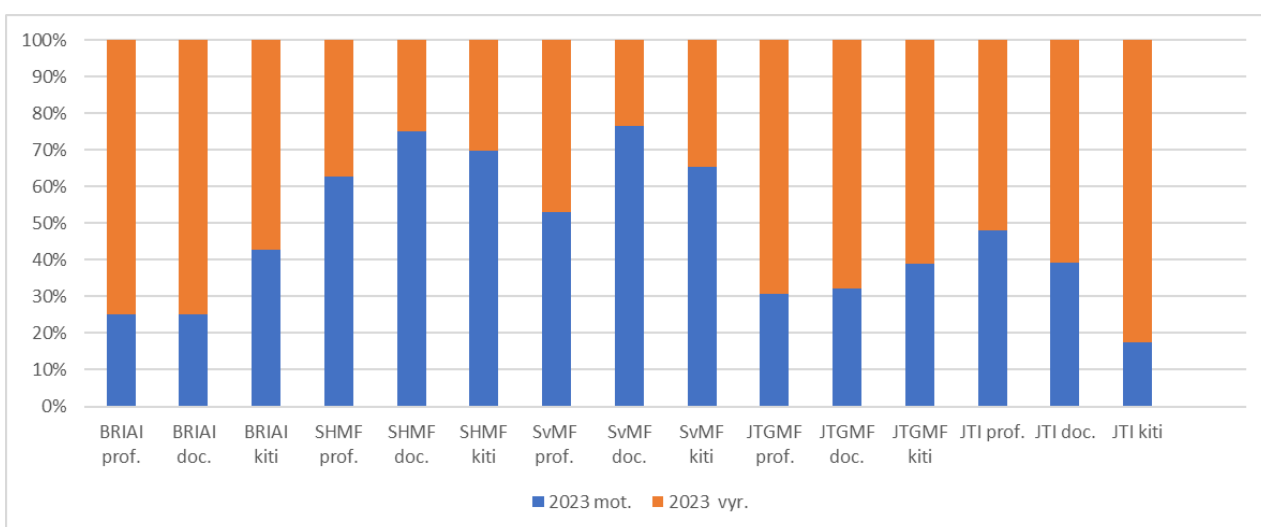
2022 m. Klaipėdos universitetas kartu su partneriais (Università di Siena UNISI, OpenCom (IT) OC, Aristotelio Panepistimio Thessalonikis (EL) AUTH, Uniwersytet Jagielloński (PL) JU) pradėjo vykdyti ERASMUS projektą „Promoting pluralistic education in European universities to combat invisible discrimination related to LGBTQ+“ (PrEcIOUS). Projekto tikslas – skatinti

¹ Technical Report. Part B. Baltic Consortium on Promoting Gender Equality in Marine Research Organisations (Baltic Gender). Funded from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 710363. Periodic report: 3rd (last), 2020

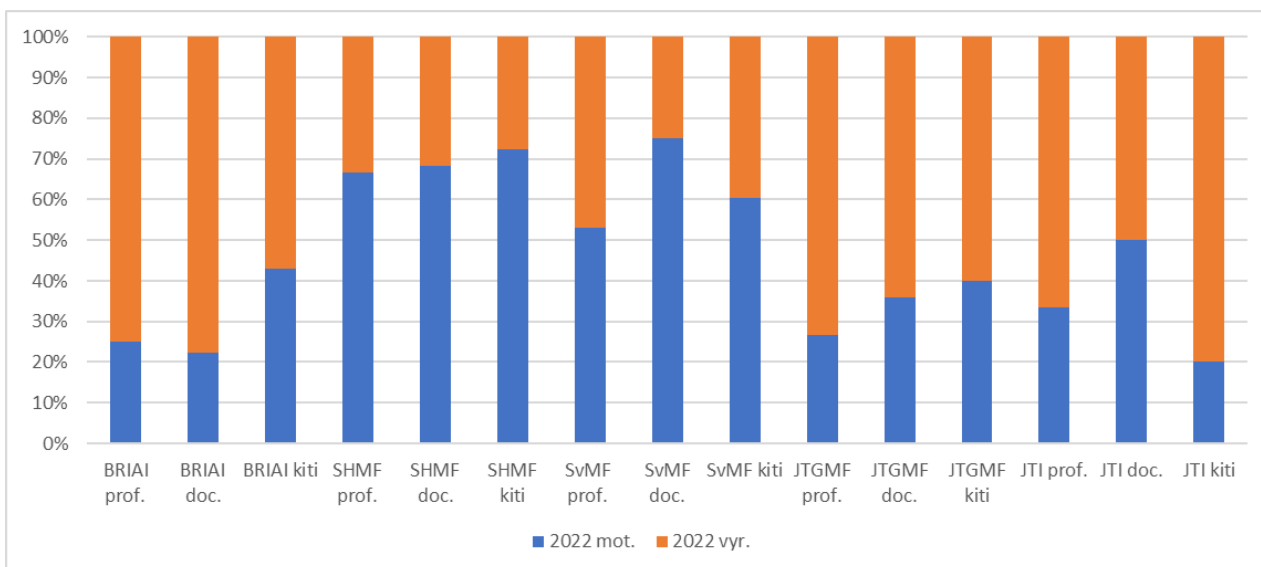
nešališką aukštųjų mokyklų bendruomenę, pasižyminčią kultūra, galinčia kovoti su prietarais ir reiškiniais, tokiais kaip homofobija ar transfobija, ir skatinti skirtumų kultūrą.

Klaipėdos universiteto situacija: akademinio personalo pasiskirstymas pagal lytį

Akademinio personalo Klaipėdos universitete fakultetuose ir instituteuose pasiskirstymas pagal lytį nėra tolygus (1 ir 2 pav.). Socialiniuose, humanitariniuose, išskyrus BRIAI, ir sveikatos moksluose dirba daugiau moterų negu gamtos ir jūros moksluose. Todėl svarbiu tikslu yra skatinti jaunimo susidomėjimą rinktis gamtos mokslus.

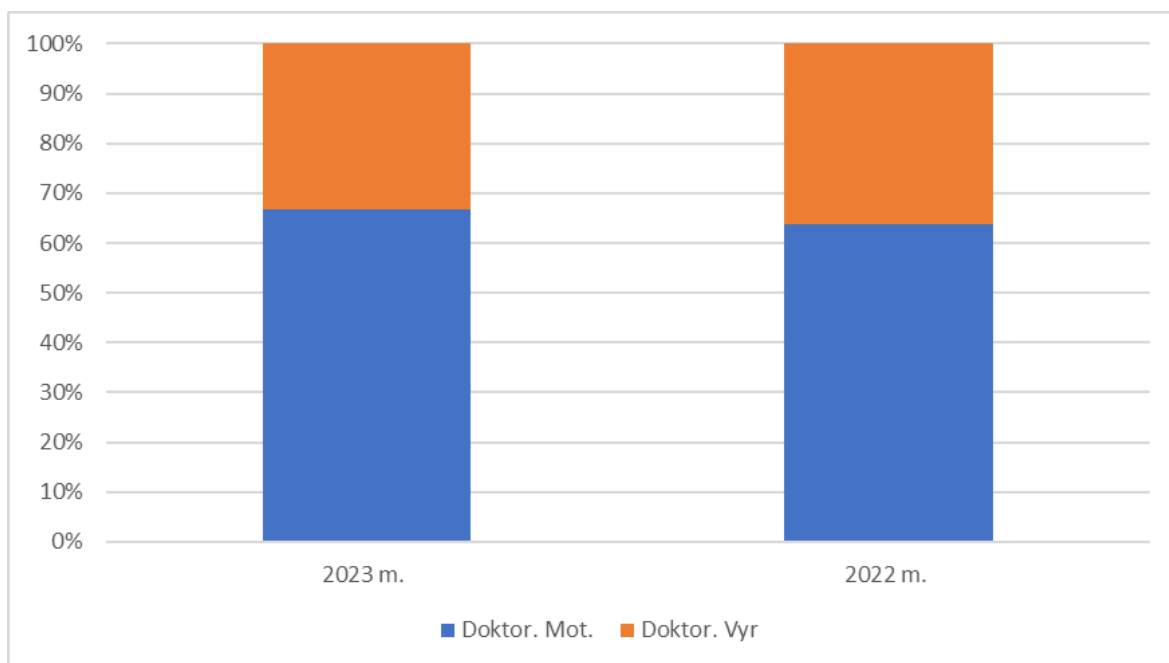


1 pav. KU akademinio personalo pasiskirstymas pagal lytį 2023 m.



2 pav. KU akademinio personalo pasiskirstymas pagal lytį 2022 m.

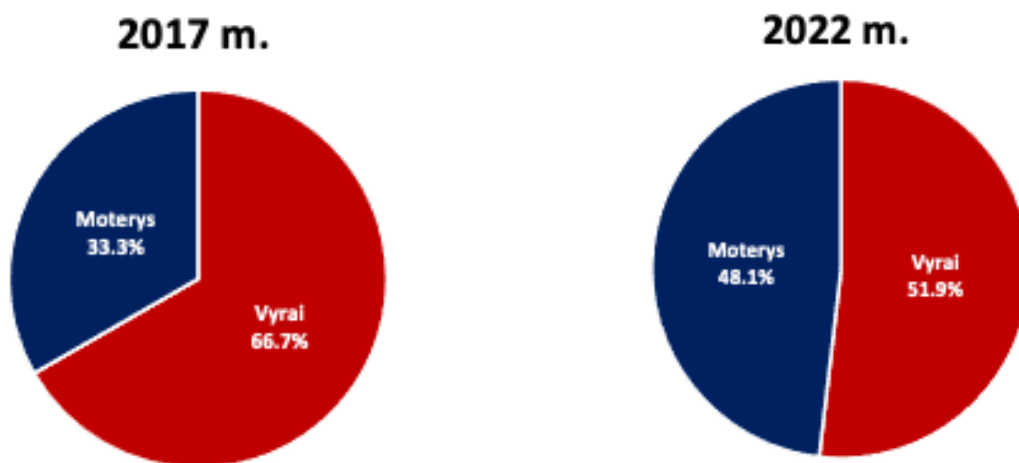
Akademinio personalo potencialas doktorantūros studijose taip pat pasižymi lyčių balanso disproporcija (3 pav.). Daugiau moterų doktorantų tarpe susidaro dėl to, kad didžioji dalis doktorantų studijuoja socialinių ir humanitarinių mokslų kryptyse.



3 pav. KU doktorantūros studentų pasiskirstymas pagal lytį

Akademinio personalo pasiskirstymo disproporcijos rodo didelį poreikį skatinti moksleivius rinktis studijas, keičiant visuomenėje nusistovėjusius profesijos pasirinkimo tapatinimo su lytimi stereotipus, dėl kurių gamtos, inžinerijos studijas labiau renkasi vaikinai, o socialinių ir humanitarinių – merginos. Nuo 2023 m. pradėjęs veikti STEAM centras ženkliai prisidės prie moksleivių motyvacijos studijuoti ir stereotipų keitimo.

Labai svarbiu tikslu yra lyčių pusiausvyros siekimas sprendimų priėmimo procesuose. Vienoje iš svarbiausių sprendimo priėmimo grandyje įvyko ryškus pokytis – 2022 m. (palyginus su 2017 m.) išaugo 15 proc. moterų skaičius ir KU Senato sudėtyje yra pasiektas lyčių balansas (4 pav.).



4 pav. KU Senato sudėtis pagal lyties kriterijų 2017 ir 2022 m.

Plano struktūra, tikslai ir uždaviniai

Lyčių lygybės planas (toliau – LLP) apima tokias pagrindines sritis: lyčių balanso siekimas lyderystėje ir sprendimų priėmime, įdarbinimo ir priėmimo į studijas skaidrumo įgyvendinimas, karjeros ir šeimos derinimo balanso užtikrinimas, organizacinės kultūros keitimas, palankios aplinkos kūrimas ir sąmoningumo ugdymas siekiant lyčių balanso ir lygių galimybių lyties pagrindu, seksualinio priekabiavimo prevencija, lyčių dimensijos moksliniuose tyrimuose ir studijose stiprinimas, kliūčių ir barjerų šalinimas universiteto bendruomenės nariams siekiant karjeros, lyčių lygybės ir lygių galimybių lyties pagrindu siekimas, lyčių balanso siekimas skatinant moterų ir vyrų lyderystę srityse, kuriose stebima disproporcija, t. t. 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 organizacijoje bei platesniame kontekste – aukštajame moksle ir visuomenėje apskritai.

Planas apima šiuos tikslus:

- Stiprinti karjeros pažangą ir lyderystę.
- Lyčių pusiausvyros siekimas sprendimų priėmimo procesuose.
- Bendruomenės sąmoningumo lyčių lygybės klausimais didinimas.
- Šeimos ir darbo dermės užtikrinimas.
- Lyties aspekto integravimas į komunikaciją ir rinkodarą.
- Lyčiai jautrios kalbos ir mokymo metodų naudojimo skatinimas.
- Lyčių lygybės tyrimus vykdančiose akademinėse grupėse.
- Reguliariai rinkti ir analizuoti pagal lytį suskirstytus duomenis.

Planas apima šiuos uždavinius:

- Organizuoti mokymus, siekiant didinti visų lygių darbuotojų sąmoningumą apie lyčių problemas.
- Didinti nepakankamai atstovaujamos lyties sprendimų priėmėjų dalį;
- Organizuojama mentorystė, skirta pradedančiųjų mokslininkų, profesiniam tobulėjimui;
- Tobulinti atrankos, įdarbinimo procedūras;
- Sukurti paramos sistemą smurtą ir priekabiavimą lyties pagrindu darbe patyrusiems asmenims;
- Užtikrinti nuolatinį akademinį darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo procesą ir galimybes.

Plano įgyvendinimo principai, priemonės ir įgyvendinimo gairės

Įgyvendinimo principai:

- **Integralumas.** Lygių galimybių principai įtvirtinti visuose universiteto strateginiuose, valdymo, studijų ir mokslo organizavimo dokumentuose ir procesuose, į kuriuos įtraukta visa universiteto bendruomenė.
- **Atsakomybė.** Visa universiteto bendruomenė sąmoningai vykdo diskriminacijos prevenciją ir prisiima tiek kolektyvinę, tiek individualią atsakomybę savo žodžiais ar veiksmais nepresidėti prie diskriminacijos ir priešiškos aplinkos asmeniui ar grupei kūrimo, taip pat užkirsti kelią diskriminacijai ir tokios aplinkos formavimui.

- **Įtrauktis.** LLP yra taikomas kiekvienam asmeniui, kuris studijuoja, dirba, svečiuojasi arba kitokiais ryšiais yra susijęs su Klaipėdos universitetu.
- **Tvarumas.** Užtikrinamas nuoseklus lygių galimybių veiklų planavimas, įgyvendinimas ir stebėseną, skatinamas veiklų tęstinumas.

Priemonės:

- Vadovavimo įgūdžių ugdymas per praktinę veiklą.
- Nepakankamai atstovaujamos lyties atstovų skatinimas pretenduoti į aukštesnes pareigas, jei moterų / vyrų kandidatų skaičius yra per mažas.
- Nediskriminuojančių pareigybių aprašymų ir atrankos kriterijų, kuriuos reikia taikyti visam atrankos procesui, parengimas.
- Vykdomas kasmetinis karjeros planų atnaujinimas padaliniuose.
- Užtikrinamas lankstus darbo grafikas, nuotolinio darbo alternatyva.
- Organizuojami pokalbiai su išeinančiais / grįžtančiais į (iš) vaiko priežiūros atostogas (-ų) tėvais;
- Užtikrinamas pranešimų konfidencialumas.
- Teikiama informacija darbuotojams apie prevencijos priemones ir atvejų valdymą, patyrus darbo aplinkoje smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą.
- Organizuojami kryptingi mokymai apie lygių galimybių (lyčių, ir ne tik) užtikrinimo būdus ir priemones.
- Lyčių lygybės klausimų kuravimo pareigybės paskyrimas.
- Sukuriamas ir reguliariai naudojamas anoniminės stebėsenos įrankis.
- Reguliariai vykdoma komunikacijos kampanijos, skirtos lyčių disbalanso kompensavimui (pvz., moterų lyderystei skatinti, skleidžiami gerosios praktikos pavyzdžiai).

Tikslas	Uždavinys	Įgyvendinimo gairės
1. Lyčių lygibė įsidarbinant ir siekiant karjeros		
1.1. Stiprinti karjeros pažangą ir lyderystę	1.1.1. organizuojami mokymai, siekiant didinti visų lygių darbuotojų sąmoningumą apie lyčių problemas	Klaipėdos universiteto lyčių lygybės politikos įgyvendinimo mokymai universiteto bendruomenei siekiant: - užtikrinti nuolatinį akademinį darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo procesą ir galimybes; - skatinti akademinį personalą siūlyti mokymų temas; - padidinti nepakankamai atstovaujamos lyties, pretenduojančios į pareigas, dalį, organizuojant mokymus universiteto tarnybų atstovams (ypatingai dalyvaujantiems darbuotojų atrankos ir vertinimo procesuose) apie nesąmoningą lyčių šališkumą, atrankos procesų organizavimą.
	1.1.2. nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys skatinami kandidatuoti į vadovujančias pareigas	Vadovavimo įgūdžių ugdymas per praktinę veiklą (pvz., skiriant vadovujančias užduotis organizuoti konferencijas ir susitikimus, pirmininkauti konferencijoms, moderuoti susitikimus/diskusijas; vadovauti projekto komandai ir pan.).
1.2. Suteikti daugiau profesinio tobulėjimo ir tinklaveikos galimybių	1.2.1. universitete kuriami <i>Grass-root</i> tinklai	Neformalus <i>Grass-root</i> tinklai prisideda prie karjeros augimo per organizuojamus seminarus ir mokymus, kurie, savo ruožtu, taip pat sukuria sąlygas tinklaveikai ir mentorystei.
	1.2.2. organizuojama mentorystė, skirta pradedančiųjų mokslininkų profesiniam tobulėjimui	Mentorystės poreikių analizė ir pradedantiesiems mokslininkams skirtų mentorystės programų kūrimas, daugiausiai dėmesio skiriant nepakankamai atstovaujamai lyčiai.
1.3. Užtikrinti karjeros planų įgyvendinimą	1.3.1. vykdomas kasmetinis karjeros planų atnaujinimas	Informacijos apie akademinės karjeros galimybes teikimo poreikio nustatymas; informacijos parengimas (lankstinukas, skiltis tinklalapyje ir kt.) magistrantams, doktorantams, podoktorantūros stažuotojams, jaunesniems mokslo darbuotojams.
	1.3.2. tobulinamos atrankos, įdarbinimo procedūros	Atrankos, įdarbinimo procedūrų spragų nustatymas, atrankos, įdarbinimo proceso tobulinimas. Nediskriminuojančių pareigybių aprašymų ir atrankos kriterijų, kuriuos reikia taikyti visam atrankos procesui, parengimas.

	1.3.3. lygių galimybių sudarymas	Lankstaus darbo laiko, karjeros pertraukų, motinystės ir ilgalaikio nedarbingumo, nepilno etato darbo sutarčių įtakos profesiniam tobulėjimui analizė. Nepakankamai atstovaujamos lyties atstovų skatinimas pretenduoti į aukštesnes pareigas, jei moterų /vyrų kandidatų skaičius yra per mažas.
2. Lyčių pusiausvyra vadovaujant ir priimant sprendimus		
2.1. Lyčių pusiausvyros siekimas sprendimų priėmimo procesuose	2.1.1. didinama nepakankamai atstovaujamos lyties sprendimų priėmėjų dalis	Siekti lyčių atstovavimo pusiausvyros universiteto valdymo organuose ir darbo grupėse
	2.1.2. moterys skatinamos kandidatuoti į vadovujančias pozicijas	Kandidatuojančių į vadovujančias pareigas moterų skatinimas ir palaikymas
2.2. Sąmoningumo didinimas ir gerųjų pavyzdžių sklaida	2.2.1. organizuojami lyderystės mokymai	Vadovavimo ir minkštųjų įgūdžių mokymai kiekviename akademinį ir administracijos darbuotojų karjeros etape
	2.2.2 vykdomos komunikacijos kampanijos	Reguliariai vykdoma komunikacijos kampanijos, skirtos moterų lyderystei skatinti, skleidžiami gerosios praktikos pavyzdžiai
3. Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei organizacinė kultūra		
3.1. Šeimai palankių strategijų populiarinimas	3.1.1. užtikrinamas lankstus darbo grafikas, nuotolinio darbo alternatyva	Naujai įsidarbinusių darbuotojų informavimas apie lankstaus darbo grafiko, nuotolinio darbo galimybes
	3.1.2. organizuojami pokalbiai su išeinančiais / grįžtančiais į (iš) vaiko priežiūros atostogas (-ų) tėvais	Parengti klausimyną ir juo vadovaujantis organizuoti pokalbius su išeinančiais / grįžtančiais į (iš) vaiko auginimo atostogas (-ų) tėvais, siekiant išsiaiškinti / pateisinti jų lūkesčius
	3.1.3. palaikomas ryšys su asmenimis, kurie laikinai nedirba dėl vaikų priežiūros ar kitų priežasčių	Laikiniai dėl vaiko priežiūros nedirbančių darbuotojų kontaktinės informacijos prieinamumas darbuotojų sąrašuose ir tinklapyje

		Esančių vaiko priežiūros atostogose darbuotojų informavimas apie darbinius įvykius (seminarus, susitikimus, mokymus, kt.)
3.2. Priežasčių, kodėl darbuotojai palieka darbą, nustatymas	3.2.1. vykdomi pokalbiai su išeinančiais iš darbo akademiais darbuotojais, siekiant nustatyti išėjimo priežastis	Klausimyno kūrimas išeinančiam iš darbo personalui, siekiant nustatyti pasitraukimo priežastis. Institucinės praktikos kūrimas, siekiant atlikti darbovietės keitimo priežasčių analizę
3.3. Sveikesnės psichologinės ir socialinės aplinkos kūrimas	3.3.1. kuriama sveikesnė psichologinė ir socialinė aplinka	Atvirųjų šaltinių apie su darbu susijusią psichologinę ir socialinę įtaką sveikatai (darbo intensyvumas, monotoniškumas, darbo kontrolė ir autonomiškumas, sąžiningumas, reikalavimai ir darbo saugumas, socialinis kontaktas su bendradarbiais ir vadovais) savarankiškam mokymuisi sklaida
3.4. Komandos formavimas, bendruomenės ryšių stiprinimas	3.4.1. organizuojami reguliarūs darbuotojų susibūrimo renginiai ir susitikimai.	Bendruomenę vienijančių kasmetinių renginių, tokių kaip Kalėdos, sporto renginiai, akademiniai renginiai, festivaliai, ekskursijos, planavimas ir įgyvendinimas. Forumas, klausymynai apie gerovę ir lygybę darbe.
3.5. Sąmoningumo didinimas	3.5.1. mokymai apie komunikaciją, pokyčių valdymą, streso valdymą	Kviečiami pagrindiniai pranešėjai arba pavyzdžiai (vyrai, moterys ar transseksualūs asmenys) universiteto miestelyje rengti konferencijas apie nesąmoningą šališkumą ir išankstinę diskriminaciją, atsakingą skaitmeninių įrankių naudojimą.
4. Lyties aspektas mokslinių tyrimų ir mokymo turinyje		
4.1. Lyčių lygybė tyrimus vykdančiose akademinėse grupėse	4.1.1. skatinama į tyrimų grupes, projektų paraiškų rengėjų ir įgyvendintojų komandas įtraukti skirtingų lyčių atstovus	Kaupti duomenis universiteto projektų valdymo sistemoje
4.2. Lyties aspekto integravimas į tyrimų turinį	4.2.1. kuriama institucinė praktika, siekiant į tyrimų turinį integruoti lyties aspektą	Kurti institucines priemones, skatinančias lyties aspekto įtraukimą į tyrimų etapus: tyrimo tema / objektas; mokslinių tyrimų metodologija; tyrimo rezultatas; tyrimo rezultato poveikis.

4.3. Lyčiai jautrios kalbos ir mokymo metodų naudojimo skatinimas	4.3.1. akademinis personalas skatinamas taikyti lyčiai jautrią mokymo kalbą ir metodus	Dėstytojų sąmoningumo ir kompetencijų ugdymas, gerosios praktikos pavyzdžių sklaida
4.4. Lyties aspekto įtraukimas į komunikaciją ir sklaidą	4.4.1. užtikrinamas vienodas mokslininkų ir mokslininkių matomumas žiniasklaidoje, socialiniuose tinkluose	Komunikacijos specialistų sąmoningumo ir kompetencijų ugdymas
4.5. Sąmoningumo didinimas	4.5.1. organizuojami mokymai akademinėi bendruomenei	Organizuojami reguliarūs seminarai akademinėi bendruomenei: Įvairovės žinios; Lyčiai ir įvairovei jautrios kalbos taikymas; Elgesys; Lyčiai jautrios metodikos taikymas; Interseksualaus požiūrio į lytį (etninės priklausomybės, rasės, klasės, amžiaus, pilietybės statuso ir kt.) temos integravimas, lyčių požiūriu jautrių tyrimo klausimų identifikavimas ir formulavimas; su lyties aspektu susijusių rezultatų kūrimas; naudotojų / naudos gavėjų identifikavimas pagal lytį ir kt. Atvirųjų šaltinių savarankiškam mokymuisi sklaida
5. Priemonės prieš smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą		
5.1. Priemonės prieš smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą	5.1.1. teikiama informacija darbuotojams apie prevencijos priemones ir atvejų valdymą, patyrus darbo aplinkoje smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą	Informuoti darbuotojus, kaip elgtis, patyrus darbo aplinkoje smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą. Parengti smurto dėl lyties, įskaitant priekabiavimą, atvejų informavimo, tyrimo ir drausminių nuobaudų tvarką.
	5.1.2. kuriama paramos sistema smurtą ir priekabiavimą lyties pagrindu darbe patyrusiems asmenims	Skatinti pranešti apie smurtą ir priekabiavimą lyties pagrindu; užtikrinti prieinamą ir savalaikę pagalbą išklaudyti asmenis, patyrusius smurtą.
	5.1.3 konfidencialus pranešimų teikimas	Sukurti skaidrų, matomą ir patikimą būdą aukoms apie patirtą darbo vietoje smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, pranešti

5.2. Sąmoningumo didinimas	5.2.1. organizuojami tiksliniai mokymai	Mokymai akademiniam personalui, specialistams ir studentams apie žmogaus teises, smurto dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, atpažinimą ir smurto prevenciją. Atvirųjų šaltinių savarankiškam mokymuisi viešinimas ir sklaida.
	5.2.2. vykdomos komunikacijos kampanijos	Reguliariai vykdoma komunikacijos kampanijos apie lyčių lygybę (temos: lyčių požiūriu neutralus rašymas, priekabiavimas ir kt. bendruomenei).
6. Horizontaliosios priemonės		
6.1. Reguliariai renkami pagal lytį suskirstyti duomenys	6.1.1. kasmet renkami pagal lytį suskirstyti duomenys juos pateikiant universiteto metinėje veiklos ataskaitoje	Atnaujinti aktualių stebėsenos rodiklių (kiekybinių ir kokybinių) sąrašą kiekvienai plano kategorijai; vykdyti jų rinkimą, kasmetinę analizę, institucinių pokyčių stebėseną; teikti rekomendacijas, susijusias su LLP priemonių įgyvendinimu, esant poreikiui, rodiklių atnaujinimu / papildymu.
6.2. Informacijos, susijusios su lyčių lygybės plano įgyvendinimu, surinkimas, viešinimas ir sklaida	6.2.1. renkama, viešinama ir skleidžiama informacija, susijusi su lyčių lygybės plano įgyvendinimu	Parengti tinklapį / skiltį tinklapyje, skirtą su lyčių lygybės plano priemonių įgyvendinimu susijusiai informacijai talpinti ir bendruomenės nuomonei rinkti
Informavimo ir stebėsenos priemonių sukūrimas		Universiteto intranete sukurti stebėsenos įrankį, leidžiantį anonimiškai rinkti informaciją ir periodiškai ją analizuoti: a) personalo informuotumą apie lygybės planą ir pan. b) darbuotojų lyčių, amžiaus balanso būseną padaliniuose pagal pareigų grupes; b) nepageidaujamus įvykius, kai pažeidžiami informavimo, lygybės, etikos principai.