



## ĮVAIROVĖS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ VILNIAUS UNIVERSITETE 2018–2019 M. ANALIZĖ

Dėkojame prie įvairovės ir lygių galimybių analizės prisidėjusioms (-iems):  
bendruomenės reikalų prorektorei doc. dr. Birutei Švedaitei-Sakalauskei, prof. Dovilei Jakniūnaitei, (Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas), doc. dr. Aurelijai Novelskaitei (Kauno fakultetas), doc. dr. Daivai Skučienei, dr. Vyčiui Siliui (Filosofijos fakultetas), doc. dr. Ilonai Michailovič (Komunikacijos fakultetas), prof. Vaivai Hendrixson (Medicinos fakultetas), Juditai Barkauskienei, Gražvydai Lunevičiūtei-Griškevičienei (Žmogiškųjų išteklių skyrius), Daliai Rulienei (Finansų departamentas), Andriui Uždanavičiui (Studijų kokybės ir plėtros skyrius), Miglei Prišmontaitei (Tarptautinių ryšių skyrius), Vincentai Juodkaitei (Filosofijos fakultetas), Vygailei Vilčiauskaitei (Vilniaus universiteto studentų atstovybė), Rūtai Pučaitėi (Universiteto LGBT+ grupė), Tomui Vytautui Raškevičiui (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba), Birutei Sabatauskaitei (Lietuvos žmogaus teisių centras), Bendruomenės vystymo skyriaus komandai: dr. Urtei Linai Orlovai, Linai Garbenčiūtei, Indrei Širvinskaitei, dr. Aušrinei Jurgelionytei, Viliui Alesiui, dr. Rūtai Ruolytei-Verschoore

## TURINYS

I. NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAI: TEISINĖ BAZĖ .....	4
1.1. Nediskriminavimas ir lygios galimybės Lietuvos Respublikos įstatymuose .....	4
1.2. Nediskriminavimas ir lygios galimybės universiteto dokumentuose .....	5
II. LYGIOS GALIMYBĖS UNIVERSITETE.....	8
2.1. Lygių galimybių srities koordinavimas .....	8
2.2. Strateginis projektas „Atvirumas lygybei ir įvairovei“ .....	9
2.3. Skundų nagrinėjimas akademinės etikos komisijose.....	10
2.4. Seksualinio priekabiavimo prevencija.....	11
2.5. Studentų (-tų) ir darbuotojų apklausos .....	11
2.5.1. Universiteto bendruomenės (studentų (-tų) ir darbuotojų) apklausa.....	11
2.5.2. Studentų apklausų dalyko (modulio) apie studijų kokybę apžvalga .....	12
2.5.3. Lyčių lygybės liniuotė.....	13
III. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMAS	
UNIVERSITETE .....	14
3.1. Negalia.....	14
3.1.1. Darbuotojos (-ai) su negalia .....	14
3.1.2. Studentės (-ai) su negalia .....	15
3.2. Lytis.....	17
3.2.2. Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį .....	17
3.2.1. Moterų ir vyrų pasiskirstymas universiteto valdymo struktūrose .....	18
3.2.3. Akadminių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį .....	24
3.2.4. Universiteto akademinės karjeros formavimosi trajektorija pagal lytį .....	30
3.2.5. Akademinio personalo vidutinis darbo užmokestis pagal lytį.....	31
3.2.6. Studentų (-tų) pasiskirstymas pagal lytį .....	37
3.2.7. Universiteto veikla, orientuota į lyčių lygybės įtvirtinimą moksle ir studijose.....	42
3.3. Amžius.....	44
3.3.1. Darbuotojų amžius .....	44
3.3.2. Studentų (-tų) amžius .....	47
3.4. Pilietybė, etninė priklausomybė, tautybė, kilmė, rasė, kalba.....	47
3.4.1. Darbuotojos (-ai) iš užsienio .....	47
3.4.2. Studentės (-ai) iš užsienio .....	48
3.4.3. Studentės (-ai) iš Lietuvos tautinių mažumų.....	49
3.5. Lytinė orientacija .....	49
3.6. Religija ir tikėjimas .....	50
3.7. Socialinė padėtis .....	51
3.7.1. Parama darbuotojoms (-ams) .....	51
3.7.2. Socialinė parama studentėms (-ams).....	51
3.8. Įsitikinimai ir pažiūros.....	53
3.9. Šeiminė padėtis.....	53
IŠVADOS .....	56
1 PRIEDAS .....	64
STATISTINIAI DARBUOTOJŲ PASISKIRSTYMO PAGAL LYTĮ RODIKLIAI .....	64
2 PRIEDAS .....	72
STATISTINIAI DARBUOTOJŲ PASISKIRSTYMO PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ RODIKLIAI	

## IVADAS

Ši analizė yra Vilniaus universiteto 2018–2020 m. strateginio veiklos plano strateginio prioriteto „Savo bendruomenę motyvuojantis universitetas“ 7 krypties „Darbo sąlygų gerinimas“ projekto 7.4 „Atvirumo lygybei ir įvairovei (lyčių, kultūrų, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, amžiaus ir pan.) strategijos sukūrimas bei įgyvendinimas (darbuotojų atžvilgiu)“ ir 8 krypties „Studijų sąlygų gerinimas“ projekto 8.2 „Atvirumo lygybei ir įvairovei (lyčių, kultūrų, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, amžiaus ir pan.) strategijos sukūrimas bei įgyvendinimas (studentų atžvilgiu)“ veiklos dalis.

Įvairovės ir lygių galimybių Vilniaus universitete 2018–2019 m. analizės tikslas – išsiaiškinti, kokia lygybės ir įvairovės situacija Vilniaus universitete 2018–2019 m. ir kuriomis kryptimis reikėtų dirbti siekiant lygių galimybių ir įvairovės užtikrinimo universiteto bendruomenės gyvenime. Analizė sudaryta iš trijų pagrindinių dalių: pirmojoje aptariami nediskriminavimo ir lygių galimybių principai Lietuvos teisinėje bazėje, antrojoje – lygių galimybių principų įgyvendinimas universitete, trečiojoje pateikiami duomenys pagal diskriminacijos pagrindus, nustatytus Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme bei Lietuvos Respublikos darbo kodekse (DK). [Lygių galimybių įstatymo](#) 2 straipsnyje lygios galimybės apibrėžiamos kaip „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“, o Darbo kodekse draudžiamų diskriminacijos pagrindų sąrašas papildomas šeimine padėtimi ir ketinimu turėti vaiką (-ų). Analizė pagal šiuos diskriminacijos pagrindus pasirinkta siekiant užfiksuoti jau dabar turimą įvairovę bei permąstyti, kaip galėtume sąmoningai ją didinti ir plėsti. Realus lygių galimybių užtikrinimo situacijos pokytis galės būti užfiksuotas po kelerių metų strateginės veiklos lygių galimybių srityje vykdymo, lyginant pasikeitusius demografinius duomenis ir skundų dėl diskriminacijos skaičių su šioje analizėje pateikiamais duomenimis. Analizės pabaigoje yra pateikiamos išvados bei praktinės rekomendacijos.

Ši analizė buvo rengiama remiantis Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais lygybės srities teisės aktais, Vilniaus universiteto veiklos dokumentais ir bendruomenės apklausos rezultatais, statistiniais duomenimis, informacija, pateikiama universiteto svetainėje, strateginio projekto darbo grupės „Atvirumas lygybei ir įvairovei“ eksperčių (-tų)<sup>1</sup> pastabomis, patirtimis ir pasiūlymais. Analizėje naudojami duomenys, priklausomai nuo diskriminacijos pagrindų, rinkti nuo 2016 m. iki

---

<sup>1</sup> Įvairovės ir lygių galimybių analizė yra sąmoningai parašyta lyčiai jautria kalba, sąmoningai minint abi gimines – moteriškąją ir vyriškąją – siekiant, kad su teksto turiniu galėtų tapatintis skirtingų lyčių žmonės.

2019 m. birželio, tačiau išsamiausi duomenys rinkti 2018–2019 m. Šie duomenys yra atskaitos taškas, fiksuojantis lygybės ir įvairovės situaciją Vilniaus universitete 2018–2019 m.

Pažymėtina, kad analizė buvo parengta bendradarbiaujant su universiteto padaliniais: Centrinės administracijos Žmogiškųjų išteklių, Teisėkūros, Tarptautinių ryšių, Studijų kokybės ir plėtros, Studijų administravimo, Bendruomenės vystymo skyriais, Mokslo ir inovacijų departamentu bei jo Doktorantūros ir podoktorantūros skyriumi, Civilinės ir darbų saugos tarnyba, taip pat su Informacijos technologijų paslaugų centru, Komunikacijos fakulteto Lyčių studijų centru, Sveikatos ir sporto centru, Vilniaus universiteto studentų atstovybe (VUSA) bei tarptautinio projekto „Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research (SPEAR)“, skirto lyčių lygybės klausimams spręsti, komanda ir Valstybiniu studijų fondu.

## I. NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAI: TEISINĖ BAZĖ

### 1.1. Nediskriminavimas ir lygios galimybės Lietuvos Respublikos įstatymuose

Vadovaujantis [Lygių galimybių įstatymo](#) 6 straipsniu, švietimo įstaigos privalo užtikrinti vienodas sąlygas asmenims nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, kai yra priimama į švietimo įstaigas, mokoma ir ugdoma, skiriamos stipendijos ar teikiamos paskolos, sudaromos ir tvirtinamos švietimo programos, vertinami mokymosi pasiekimai. Taip pat pagal kompetenciją privaloma užtikrinti, kad švietimo programose, vadovėliuose ir mokymo priemonėse nebūtų diskriminavimo ir diskriminavimo propagavimo, nebūtų priekabiuojama ir nebūtų duodami nurodymai priekabauti dėl visų anksčiau minėtų diskriminavimo pagrindų.

[Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo](#) 5 straipsnyje pabrėžiama, kad švietimo ir mokslo įstaigos privalo užtikrinti moterims ir vyrams vienodas sąlygas priimant į aukštąsias mokyklas, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ir suteikiant praktinio darbo patirties. Vienodos sąlygos turi būti užtikrinamos skiriant stipendijas ir teikiant kreditus studijoms, parenkant ir pasirenkant mokymo programas, vertinant žinias. Taip pat siekiant užtikrinti, kad studentai ir darbuotojai nepatirtų seksualinio priekabiavimo, imtis priemonių, kad studentai ar darbuotojai, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos. Turi būti užtikrinama, kad mokymo programose ir vadovėliuose nebūtų moterų ir vyrų diskriminavimo propagavimo.

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija 2014 m. yra patvirtinusi [Rekomendacijas lygioms vyrų ir moterų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti](#) (toliau –

Rekomendacijos). Šių rekomendacijų 12 punkte nurodoma, kad lygių galimybių mokslo ir studijų srityje sudarymas turi būti įgyvendinamas, atliekant struktūrinius pokyčius, kurių tikslas – „pritaikyti ir skaidrinti institucijų vidaus tvarkas (priėmimo į darbą, mokslinio darbo vertinimo, finansinių ir žmogiškųjų išteklių prieinamumo, subalansuoto abiejų lyčių atstovų dalyvavimo priimant sprendimus ir pan.) ir sukurti palankią darbo kultūrą, tenkinančią abiejų lyčių poreikius.“ Taip pat rekomenduojama įvertinti lygių galimybių situaciją, sukurti lyčių integravimo strategiją ir įgyvendinti priemones vyrų ir moterų lygioms galimybėms užtikrinti bei vykdyti lygių galimybių priemonių įgyvendinimo stebėseną

Nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujos redakcijos [Darbo kodeksui](#) visiems darbdaviams įtvirtinama pareiga įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, o organizacijose, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, darbdaviai privalo priimti ir paskelbti lygių galimybių politikos ir jos vykdymo priežiūros priemones (DK 26 str.). Darbo kodekse taip pat aiškiai nustatomas darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant lyties, principas (DK 2 str.) ir akcentuojamas vienodas darbo užmokestis vyrams ir moterims už lygiavertį darbą (DK 140 str.).

Taigi lygių galimybių užtikrinimas aukštojo mokslo institucijose yra įtvirtintas šalies įstatymuose ir kituose lygybę reglamentuojančiuose nacionaliniuose teisės aktuose. Remiantis aptartais įstatymais, aukštosios mokyklos privalo užtikrinti lygias galimybes studentėms (-ams) ir darbuotojoms (-ams). Lygių galimybių užtikrinimas studentėms (-ams) turi būti garantuojamas nuo stojimo sąlygų sudarymo bei studijų metu. Taip pat užtikrinama, kad aukštojoje mokykloje neturi būti priekabaujama arba duodami nurodymai priekabauti. Teisinėje bazėje įtvirtinta, jog nediskriminavimo kriterijai turi būti taikomi ir mokymo turiniui. Darbo kodekso reikalavimas paskelbti lygių galimybių politiką ir jos vykdymo priežiūros priemones suformuluoja pareigą susisteminti, apibendrinti ir praktiškai įgyvendinti anksčiau aptartų įstatymų reikalavimus. Ši lygių galimybių ir įvairovės analizė ir bus vienas iš pagrindų sistemingai įtvirtinti ir plėtoti lygių galimybių politiką Vilniaus universitete.

## **1.2. Nediskriminavimas ir lygios galimybės universiteto dokumentuose**

[Vilniaus universiteto statute](#) yra įtvirtinti pagarbos ir lygių galimybių principai. Vykdydamas savo misiją universitetas „puoselėja minties laisvę ir nuomonių įvairovę, atvirumą pasaulio idėjoms ir inovacijoms, kolegialumo, tarpusavio pagarbos, pasitikėjimo ir akademinės etikos vertybes“. Taip pat Statute aiškiai įvardijami universiteto veiklos principai – bendruomenės narių solidarumo, bendradarbiavimo ir pagarbos, lygių galimybių ir sąžiningos konkurencijos, kiti visuotinai pripažinti akademinės etikos principai (4 str.).

[Vilniaus universiteto akademinės etikos kodekse](#) kaip bendrieji etikos reikalavimai įtvirtinami lygybės ir nediskriminavimo principai tiek bendruomenės narių tarpusavio santykiuose, tiek

akademinėje veikloje. Tarpusavio santykių pažeidimu yra laikoma bendruomenės narių diskriminacija, pasireiškianti bet kokiomis formomis, taip pat tokio diskriminavimo toleravimas ar pakantumas tokiai diskriminacijai. Be to, neleistinai įvardijami veiksmai, turintys priekabiavimo, bauginimo ar kitokio neigiamo poveikio požymių (7 str.).

Akademinės etikos kodekse apibrėžiamas ir bendruomenės narių gynimas nuo bendrųjų etikos reikalavimų pažeidimų – bendruomenės nariai, turėdami patikimais šaltiniais pagrįstos informacijos apie galimus akademinės etikos pažeidimus, turi teisę kreiptis į universiteto Centrinės akademinės etikos komisiją arba kamieninio akademinio padalinio akademinės etikos komisiją.

Be kita ko, Akademinės etikos kodekse nustatoma mokslinės ir pedagoginės veiklos etika. Daug dėmesio skiriama akademinėi laisvei, kuriai prieštarauja reiškiamą nepagarba kitų asmenų nuomonėms. Nediskriminavimo principas kodekse įvardijamas kaip vienas iš principų, būdingų akademinėms darbuotojų santykiams su studentėmis (-ais). Akademinės (-iai) darbuotojos (-ai) turi sudaryti vienodas ir lygiavertes akademinėms galimybių sąlygas visoms (-iems) studentėms (-ams). Šiuo atveju nediskriminavimo pagrindais laikomi studentų (-tu) įsitikinimai, religija, lytis, rasė, amžius, negalia, seksualinė orientacija, socialinė ar ekonominė padėtis. Plačiau yra apibrėžiamas negalios pagrindas, kuriuo vadovaudamosios (-iesi) akademinės (-iai) darbuotojos (-ai) „studijų proceso metu turi sudaryti galimybes studentams, turintiems specialiųjų (regėjimo, klausos, judėjimo ar kitų) poreikių ar mokymosi sutrikimų, atlikti užduotis jų specialiuosius poreikius labiausiai atitinkančiomis sąlygomis“.

Kalbant apie į(si)darbinimo sritį – [Bendrieji universiteto darbuotojų – ne akademinės bendruomenės narių – atrankos, priėmimo \(adaptacijos\) ir veiklos vertinimo principai](#) lygias galimybes ir įvairovę įtvirtina kaip vieną iš universitete taikomų darbuotojų atrankos principų. Lygias teises kandidatuoti ir dalyvauti atrankoje turi visos (-i) norinčiosios (-tieji), nepriklausomai nuo lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Personalo atrankos komanda kandidatės (-us) į neakademinės pareigybes vertina nediskriminuodama, atsižvelgdama į objektyvius kriterijus – išsilavinimą, patirtį, įgūdžius, motyvaciją ir kt.

2018 m. pabaigoje Senate buvo patvirtinti nauji [Vilniaus universiteto dėstytojų ir mokslo \(meno\) darbuotojų konkursų pareigoms eiti ir atestavimo organizavimo nuostatai](#). Šis dokumentas reglamentuoja konkursų dėstytojų ir mokslo (meno) darbuotojų pareigoms eiti, jų atestavimo tvarką, dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikacinius reikalavimus bei tinkamumo eiti pareigas vertinimo kriterijus. Universitete šiuo dokumentu yra pirmą kartą reglamentuojamas lyčių atstovavimo balanso siekis sudarant komisijas, kurios atlieka ekspertinį pretendentų užimti akademinės pareigas ar atestuojamų darbuotojų vertinimą.

**Vilniaus universiteto darbuotojų darbo pareigų pažeidimų nagrinėjimo tvarkos apraše** nustatoma, kad „šturkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje“, taip pat „akademinės etikos pažeidimas, susijęs su diskriminaciniais veiksmais arba priekabiavimu“. Be to, nurodoma, kad „šturkštus darbo pareigų pažeidimas arba per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas toks pats darbo pareigų pažeidimas yra priežastis nutraukti su tokiu darbuotoju darbo sutartį“. Priklausomai nuo situacijos sudėtingumo darbo pažeidimų klausimas gali būti sprendžiamas su tiesiogine (-iu) vadove (-u), Žmogiškųjų išteklių skyriumi arba darbo pažeidimo tyrimo komisija.

2019 m. gegužės mėn. Senate patvirtinta [Vilniaus universiteto tarybos narių rinkimų ir įgaliojimų nutraukimo tvarkos aprašo](#) nauja redakcija. Atnaujintame apraše įtvirtintas lygus lyčių atstovavimo principas, kurį įgyvendinant apsispręsta, kad kiekvienoje iš devynių mokslo sričių, kurioje bus renkami vidiniai ir išoriniai Tarybos nariai, turi būti iškelta abiejų lyčių kandidatų. Jei ši nuostata būtų pažeista, reikalavimo netenkinančių kandidačių (-tų) sąrašai nebūtų tvirtinami.

2018 m. rugsėjo mėn. atnaujintuose [Vilniaus universiteto studijų nuostatuose](#) numatyta, kad studentėms (-ams), turinčioms (-tiems) negalią arba laikiną sveikatos sutrikimą ir pateikusioms (-iems) tai įrodančius dokumentus, kai kurie studijų proceso aspektai (studijų aplinka, studijų medžiaga ir kt.) pritaikomi pagal individualius dėl negalios ar laikino sveikatos sutrikimo kylančius poreikius.

Lanksčių studijų pasiekimų vertinimo formų taikymas aprašytas [Studijų pasiekimų vertinimo tvarkoje](#), kurioje įvardijama, kaip atsižvelgiant į individualius studentės (-o) su negalia poreikius, galima pritaikyti atsiskaitymus. 2019 m. spalio mėn. buvo patvirtintas [Vilniaus universiteto studijų individualizavimo pagal individualiuosius poreikius, kylančius dėl negalios, tvarkos aprašas](#). Jame nurodoma, kokie yra taikytini tinkami studijų pritaikymo žingsniai pagal skirtingas negalios formas.

Siekiant reglamentuoti universiteto įsipareigojimus nuosekliai rūpintis studentėmis (-ais) su negalia, 2017 m. Senate buvo patvirtinta [strategija „Atviras neįgaliesiems universitetas“](#) (2017–2020). Tai yra pirmas tokio pobūdžio dokumentas Lietuvos aukštosiose mokyklose, žymintis ilgalaikį įsipareigojimą sistemingai dirbti lygių galimybių neįgaliosioms (-iesiems) užtikrinimo srityje. Šio tikslo yra siekiama kompleksiskai apimant kelias sritis: gerinant studijų proceso organizavimą, ugdant personalo kompetencijas, užtikrinant geras darbo sąlygas darbuotojoms (-ams), turinčioms (-tiems) negalią, pritaikant aplinką ir viešinant informaciją.

[Vilniaus universiteto strateginiame veiklos plane 2018–2020](#) viena iš universiteto strateginių kryptų – tapti europiniu universitetu. Vadovaujantis šia kryptimi siekiama vykdyti tarptautinio lygio mokslinių tyrimų plėtrą, vystyti tarptautinės magistrantūros ir doktorantūros veiklą bei pritraukti

akademinį talentų iš užsienio. Įgyvendinus šį siekį universiteto bendruomenė bus įvairesnė – studijuos ir dirbs daugiau asmenų iš skirtingų šalių ir kultūrų, kalbančių skirtingomis kalbomis, išpažįstančių įvairias religijas.

2019 m. lapkričio mėn. Senate buvo patvirtintos [Vilniaus universiteto studijų tarptautiškumo gairės](#), kurių tikslas – „išskirti ir apibrėžti Universitetui aktualias studijų tarptautinimo veiklos kryptis, tam reikiamas prielaidas bei pasiūlyti studijų tarptautiškumo įsivertinimo metodiką, kuria būtų galima vadovautis kuriant ir (ar) tobulinant studijų programas, pritraukiant užsienio šalių studentus, užtikrinant personalo kompetenciją bei tvarią studijų aplinką“. Šiose gairėse akcentuojama, kad įgyvendinant studijų tarptautinimo veiklas vertėtų vadovautis akademinio svetingumo ir visapusio tarptautiškumo (angl. *comprehensive internationalisation*) koncepcijomis. T. y. skirtingų kultūrinių grupių bendravimas vyksta abipusiu sutarimu, pripažįstant „kitų išskirtinumą kaip neatsiejamą platesnio suvokimo, jog mūsų buvimas yra tarpusavyje priklausomas, o mokymasis – tarpusavyje susijęs“, o tarptautinė dimensija įgyvendinama visoje universiteto bendruomenės veikloje.

Apibendrinant aptartus dokumentus galima teigti, kad universiteto teisinėje bazėje deklaruojamos lygios galimybės, lygybės ir nediskriminavimo principai bei diskriminacijos netoleravimas. Atskirai išskiriami šie diskriminavimo pagrindai: įsitikinimai, religija, lytis, rasė, amžius, negalia, seksualinė orientacija, socialinė ar ekonominė padėtis. Lyginant su Darbo kodeksu, universiteto teisės aktai nemini šeiminės padėties ir ketinimo turėti vaiką (-ų). Taigi galima teigti, kad nors universiteto teisės aktuose yra daugeliu atveju įtvirtinti nediskriminavimo ir lygių galimybių principai tarpasmeniniuose santykiuose, mokslinėje ir pedagoginėje veikloje, tačiau universitetas neturi lygių galimybių politikos, kurios reikalauja Darbo kodeksas, ir neturi lyčių integravimo strategijos, kuri nurodoma Rekomendacijose, lygioms vyrų ir moterų galimybėms užtikrinti.

## II. LYGIOS GALIMYBĖS UNIVERSITETE

### 2.1. Lygių galimybių srities koordinavimas

2015 m. pirmą kartą universitete buvo įsteigta bendruomenės reikalų prorektorius pareigybė, kuriai priskirta atsakomybė už lygių galimybių politiką, o 2016 m. suformuotas bendruomenės reikalų prorektorius tiesiogiai pavaldus Centrinės administracijos šakinis padalinys – Bendruomenės vystymo skyrius, atsakingas už lygių galimybių politikos priemonių formavimą ir įgyvendinimą. Skyriui priskirtos šios funkcijos:

- užtikrinti universiteto bendruomenės narių lygias galimybes;
- kurti lygias galimybes užtikrinančias priemones ir koordinuoti bei kontroliuoti jų įgyvendinimą universiteto padaliniuose ir veiklose;



- atstovauti diskriminaciją patyrusių universiteto bendruomenės narių interesams;
- stebėti ir analizuoti negalią turinčių universiteto bendruomenės narių poreikius bei planuoti jų įtrauktį, kurti neįgaliųjų socialinės integracijos programas, procedūras ir priemones, koordinuoti ir kontroliuoti jų įgyvendinimą universiteto padaliniuose ir veiklose;
- sukurti universiteto darbuotojų ir studentų (-tų) kompetencijų lygių galimybių srityje ugdymo sistemą ir kontroliuoti jos įgyvendinimą.

Bendruomenės vystymo skyriuje lygybės ir įvairovės srityje dirba 1 neįgaliųjų reikalų koordinatorė (0,75 etato, įsteigta 2016 m.) ir 2 lygių galimybių koordinatorės (po 0,5 etato, iš viso – 1 etatas, įsteigta 2019 m. balandžio mėn.).

Neįgaliųjų reikalų koordinatorė konsultuoja moksleives (-ius), kurios (-ie) ketina studijuoti Vilniaus universitete, studentes (-us) bei kitas (-us) bendruomenės nares (-ius), turinčias (-ius) negalią, studijų proceso pritaikymo klausimais, rengia rekomendacijas dėstytojams (-ams), inicijuoja aplinkos pritaikymo neįgaliųjų poreikiams darbus, vykdo negalios klausimų stebėseną bei sprendžia kitus su negalia susijusius klausimus. Taip pat koordinatorė bendradarbiauja su kontaktiniais asmenimis, paskirtais atsakingais už negalios klausimų koordinavimą kamieniniuose akademinuose padaliniuose

Lygių galimybių koordinatorės yra atsakingos už antidiskriminacinės politikos ir praktikos kūrimą universitete, studijų proceso ir darbo sąlygų lygių galimybių užtikrinimo stebėseną ir analizę, stojančiųjų, darbuotojų ir studijuojančiųjų konsultavimą lygybės ir įvairovės klausimais bei diskriminacijos atvejų tyrimo organizavimą ir koordinavimą. Be to, lygių galimybių koordinatorės pagal kompetenciją gali inicijuoti ir koordinuoti pokyčius, užtikrinančius lygias galimybes ir didinančius įvairovę, bei atstovauti asmenims iš skirtingų diskriminuojamų grupių universiteto bendruomenėje ir pan.

Taigi žvelgiant iš institucinės perspektyvos, lygių galimybių politika pradedama formuoti „iš viršaus“ siekiant, kad pagrindiniai jos principai laikui bėgant bus įdiegti visuose administravimo, studijų ir mokslo organizavimo procesuose.

## **2.2. Strateginis projektas „Atvirumas lygybei ir įvairovei“**

Ši analizė yra viena iš Bendruomenės vystymo skyriaus ir strateginio projekto „Atvirumas lygybei ir įvairovei“ (studentų (-tų) ir darbuotojų atžvilgiu) veiklos dalių. 2018 m. spalį suburta strateginio projekto darbo grupė, atsakinga už šios analizės, strategijos bei veiksmų įgyvendinimo plano „Atvirumas lygybei ir įvairovei“ (2020–2025) parengimą. Kadangi įvairovės ir lygių galimybių tematika studentų (-tų) ir darbuotojų atžvilgiu (kaip visuma) universiteto kontekste yra analizuojama pirmą kartą, siekta įtraukti kuo daugiau žmonių, vienokiu ar kitokiu būdu dirbančių su

skirtingų diskriminacinių pagrindų tematika. Darbo grupės narės (-iai) yra iš Centrinės administracijos Bendruomenės vystymo, Žmogiškųjų išteklių, Tarptautinių ryšių, Studijų kokybės ir plėtros skyrių, Medicinos fakulteto, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų instituto, Kauno fakulteto, Komunikacijos fakulteto Lyčių studijų centro bei Filosofijos fakulteto Azijos ir transkultūrinių studijų centro, taip pat iš Vilniaus universiteto studentų atstovybės (VUSA), Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos, Lietuvos žmogaus teisių centro ir Universiteto LGBT+ grupės.

Svarbu pabrėžti, kad tokio pobūdžio strategija ir veiksmų įgyvendinimo planas, kurie yra skirti užtikrinti lygias studijų ir darbo galimybes nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, Lietuvos aukštojo mokslo kontekste yra kuriama pirmą kartą.

### **2.3. Skundų nagrinėjimas akademinės etikos komisijose**

Universiteto Centrinė akademinės etikos komisija ir kamieninių akademinų padalinių akademinės etikos komisijų funkcija – nustatyti, ar buvo pažeisti bendrieji etikos reikalavimai, įskaitant diskriminaciją įvairiais pagrindais. Centrinės akademinės etikos komisijos duomenimis, 2018 m. buvo pateikti 3 skundai dėl galimos diskriminacijos: vienas iš jų buvo susijęs su negalios pagrindu, 2 – su diskriminacijos aspektu dėl politinių pažiūrų. Atkreiptinas dėmesys, kad apie kamieninių akademinų padalinių etikos komisijų nagrinėjamus skundus Centrinė akademinės etikos komisija sužino tik tuo atveju, jei dėstytoja (-as) ar studentė (-as) apskundžia padalinio akademinės etikos komisijos sprendimą. Vadinasi, centralizuotai nėra kaupiami statistiniai duomenys apie bendrą teikiamų skundų dėl akademinės etikos pažeidimų situaciją universiteto mastu.

Nors Akademinės etikos kodekse yra įvirtinti teoriniai ir praktiniai pagrindai, kad diskriminacija nebūtų toleruojama, bei sukurtas mechanizmas, ginantis studentes (-us) bei darbuotojas (-us) nuo tokių pažeidimų, vis dėlto praktikoje į šią komisiją esant bendriesiems akademinės veiklos pažeidimams dėl diskriminacijos kreipiasi labai nedaug žmonių. Kita vertus, apklausų duomenys rodo, kad studentės (-ai) ir darbuotojos (-ai) susiduria su diskriminacija dėl skirtingų pagrindų. Todėl galima daryti prielaidą, kad diskriminuojamų grupių bei savų interesų ir orumo gynimas nėra laikomas savaime suprantamu ar aktualiu klausimu dėl šių priežasčių: nėra sukurtos praktikos atvirai kalbėti apie diskriminuojamas grupes ir jų teises, kreipimosi ir skundų teikimo procedūros nėra aiškios ir patogios (prieinamos), nėra aktyviai skleidžiama informacija apie tokią kreipimosi galimybę. Taip pat reikalinga surinkti statistiką apie kamieninių akademinų padalinių etikos komisijų nagrinėjamus su diskriminacija susijusius atvejus.

## **2.4. Seksualinio priekabiavimo prevencija**

Universitete netoleruojamos jokios seksualinio priekabiavimo ar prievartos formos. Imantis šios srities prevencijos universitete siekiama sudaryti sąlygas darbuotojoms (-ams) ir studentėms (-ams) atskleisti informaciją užtikrinant visišką konfidencialumą. Šiuo tikslu 2018 m. pavasarį įkurta seksualinio priekabiavimo ir diskriminacijos klausimus sprendžianti [Pasitikėjimo linija](#), į kurią gali kreiptis studentės (-ai) ir darbuotojos (-ai), patyrusios (-ę) ar pastebėjusios (-ę) seksualinį priekabiavimą. Tyrimus atlieka speciali komanda (sudaryta iš profesionalių psichologų (-ų) ir teisininkų (-ų)), kuri operatyviai nagrinėja asmenų pranešimus bei suteikia pagalbą, garantuodama visišką konfidencialumą. Universitete taip pat vykdoma šviečiamoji veikla siekiant, kad bendruomenės narės (-iai) geriau atpažintų netinkamą elgesį bei apie jį praneštų ir žinotų, kaip elgtis susidūrus su priekabiavimu. Informacija apie seksualinio priekabiavimo prevenciją pateikiama universiteto interneto [svetainėje](#), šia tema publikuojami straipsniai bendruomenės naujienlaiškyje, organizuojami šviečiamieji renginiai, reguliariai teikiama informacija vadovėms (-ams) apie tai, ką daryti susidūrus su seksualinio priekabiavimo atvejais.

## **2.5. Studenčių (-tų) ir darbuotojų apklausos**

### **2.5.1. Universiteto bendruomenės (studenčių (-tų) ir darbuotojų) apklausa**

2018 m. buvo atlikta universiteto bendruomenės apklausa, kurioje pirmą kartą teirautasi apie patirtą diskriminavimą. Darbuotojų apklausoje dalyvavo 548 respondentės (-ai): 323 akademinės (-iai) ir 225 neakademinės (-iai) darbuotojos (-ai). Diskriminaciją dėl amžiaus per pastaruosius 12 mėnesių teigia patyrę 22,1 proc. apklaustųjų (111 darbuotojų), diskriminaciją dėl lyties – 15,2 proc. apklaustųjų (77 darbuotojos (-ai)), dėl įsitikinimų – 14,9 proc. apklaustųjų (74 darbuotojos (-ai)).

Į atvirą klausimą apie su diskriminacija susijusias patirtis gauti 64 atsakymai. Didžioji dalis atsakymų susiję su diskriminacija dėl amžiaus, lyties, taip pat dėl įsitikinimų, socialinės padėties ir kalbos. Jaunos (-i) dėstytojos (-ai) teigia, kad į jų nuomonę nėra žiūrima rimtai, ji nėra lygiavertė, argumentai nusveriami vyresnių dėstytojų naudai. Taip pat teigiama, kad dėl amžiaus ribojamos galimybės užimti aukštesnes pareigas. Pasitaiko, kad vyresnės kartos profesorių (ir ne tik) požiūris į jaunas mokslininkes yra seksistinis: kreipiantis į jas vartojamas įvardis „tu“, deminutyvas „mergaite“ ir t. t. Moterims, norinčioms užimti vadovaujančias pozicijas, kartais yra primenama, kad tai „ne bobų reikalas“. Vyresnio amžiaus darbuotojos (-ai) kartais jaučiasi nuvertinamos (-i) ir lyginamos (-i) su „veržliu ir inovatyviu“ jaunimu. Taigi iš apklausos rezultatų matyti, kad darbo srityje diskriminacinių potyrių sulaukia tiek „per jaunos (-i)“, tiek „per senos (-i)“ darbuotojos (-ai).

Studenčių (-tų) apklausoje dalyvavo 540 studenčių (-tų). Iš jų 25 proc. nepritarė teiginiui, kad universitete skiriama pakankamai dėmesio lygių galimybių užtikrinimui žmonėms, turintiems

negalia, o 43 proc. respondenčių (-tų) teigė, kad negauna užtektinai informacijos negalios tema. Į klausimą „Ar per pastaruosius 12 mėnesių esate patyręs (-usi) diskriminavimą Universitete? Jei taip, kaip dažnai?“, respondentės (-ai) atsakė, kad dažniausiai yra patyrusios (-ę) diskriminaciją dėl įsitikinimų ar pažiūrų, lyties ir amžiaus. Bent vieną – du daugiau kartų diskriminaciją dėl lyties teigė patyrę 16,8 proc. respondenčių (-tų), dėl įsitikinimų ir pažiūrų – 16,3 proc., dėl amžiaus – 10,6 proc. respondenčių (-tų).

Į atvirą klausimą apie su diskriminacija susijusias patirtis gauti 59 atsakymai. Daugiausia pateikiamų diskriminacijos patirčių yra susijusios su lytimi ir amžiumi, taip pat įsitikinimais ir kalba. Kai kuriuose kamieniniuose akademiniuose padaliniuose dažnai minimi seksistiniai dėstytojų komentarai studentų atžvilgiu, jos yra vertinamos mažiau palankiai nei studentai vaikinai. Pavyzdžiui, pateikta keletas Medicinos fakultete skambėjusių pasakymų: „mergina mokslininkė yra kaip jūrų kiaulytė – nei jūrų, nei kiaulytė“, „vištos negali būti gydytojomis“, „merginos turi plauti indus, nes joms tai priklauso“ ir t. t. Taip pat teigta, kad šiame fakultete tam tikros medicinos kryptys yra laikomos išimtinai „vyriškomis“, pavyzdžiui, chirurginės specialybės, gastroenterologija.

Tose specialybėse, kurios yra laikomos „vyriškomis“, pavyzdžiui, Matematikos ir informatikos fakulteto studijų programose, studentės, respondenčių (-tų) teigimu, daugiau ir dažniau yra klausinėjamos techninių detalių, nes tikrinama, ar jos iš tiesų suvokia mokomą dalyką<sup>2</sup>. Vyresnio amžiaus studentės iš savo kurso draugų kartais sulaukia pašaipų kreipinių, pvz., „taip, mama“. Taip pat yra dėstytojų, kurie akivaizdžiai parodo, kad jaunų studentų (-tų) nuomonė nėra vertinga ir daugiau palaiko dialogą su vyresnio amžiaus studentėmis (-ais), kaip su sau lygesniais. Keletas studentų (-tų) minėjo kolegų patyčias dėl jų aukštaitiškos, žemaitiškos ar kitos tarmės.

### **2.5.2. Studentų apklausų dalyko (modulio) apie studijų kokybę apžvalga**

VUSA savanorės (-iai) išanalizavo 2017–2018 m. studijų dalykų vertinimo klausimą „Kas studijuojant dalyką Jums nepatiko?“. Peržiūrėtos 16 178 anketos. Buvo užfiksuota 250 atsakymų, kuriuose minimos vienokios arba kitokios su diskriminacija ar nepagarbiu elgesiu susijusios patirtys.

Šios analizės rezultatai atitinka bendruomenės (studentų (-tų)) 2018 m. apklausos rezultatus. Yra studentų (-tų), kurios (-ie) jaučiasi patiriančios (-tys) patyčias ir žeminimą, kartais – bandymus įbauginti ar įžeisti. Išskiriami tokie pagrindai kaip lytis, etninė kilmė, lytinė orientacija. Kartais sudėtinga tam tikrą elgesį įvardyti nepagarbiu ar diskriminaciniu, nes viskas prasideda nuo subtilių pajuokavimų, merginų išvaizdos komentavimo. Tačiau yra ir akivaizdžių tiesioginės diskriminacijos pavyzdžių, kai dėstytojas homoseksualius asmenis vadina „išsigimėliais, kurie turi būti privalomai gydomi“. Apklausos analizė rodo, kad diskriminacija dėl lyties dažniau patiriama tuose padaliniuose,

---

<sup>2</sup> Apie studentų (-tų) pasiskirstymą pagal lytį kamieniniuose akademiniuose padaliniuose žr. 1 priedo 10 lentelę.

kuriuose dėstomi dalykai laikomi „labiau vyriškais“, pavyzdžiui, Matematikos ir informatikos, Fizikos fakultetuose, arba „moteriškais“, pavyzdžiui, Filologijos fakultete.

Studentės (-ai) aprašo ir patirtis, kurios yra susijusios su akademinės etikos principų nesilaikymu – nepagarbiu elgesiu. Analizėje buvo pateikta pavyzdžių beveik iš kiekvieno kamieninio akademinio padalinio, kai dėstytojai pašiepė studentų (-tų) gebėjimus mokytis arba jų žinias, laikė save „aukštesniais už studentus“. Pavyzdžiui, viename padalinyje dėstytojas savo viršenybę demonstruoja neleisdamas studentams stovėti šalia jo. Taip pat studentės (-ai) atkreipia dėmesį į skirtingą studentų (-tų) pasiekimų vertinimą dėl subjektyvių priežasčių – dėstytojai išsirenka studentus „favoritus“, jiems dažnai teikia nuolaidų.

Taigi studentų (-tų) ir darbuotojų apklausos duomenys atskleidė, kad studentės (-ai) dažniausiai susiduria su diskriminacija dėl amžiaus, lyties bei kalbos, etninės kilmės, įsitikinimų ir pažiūrų, darbuotojos (-ai) – dėl amžiaus, lyties bei socialinės padėties. Universiteto bendruomenės narės (-iai) įvardija savo su diskriminacija susijusias patirtis, tačiau realus diskriminavimo mastas nėra žinomas. Apklausų metu paaiškėjo, kuriuose padaliniuose studentės (-ai) ir darbuotojos (-ai) susiduria su diskriminacija, tačiau nėra sistemingai fiksuojamos ir kaupiamos informacijos šia tema. Trūksta ir duomenų, kiek studentės (-ai) ir darbuotojos (-ai) suvokia patiriančios (-tys) diskriminaciją dėl skirtingų pagrindų.

### 2.5.3. Lyčių lygybės liniuotė

2018 m. pabaigoje–2019 m. pradžioje Bendruomenės vystymo skyrius, bendradarbiaudamas su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (LGKT), atliko akademinį ir neakademinį darbuotojų lyčių lygybės situacijos analizę. Tam buvo panaudotas LGKT tyrimo įrankis – lyčių lygybės liniuotė. Šis įrankis padeda įvertinti lyčių lygybės padėtį darbovietėje, ją galima naudoti kaip periodiškai taikomą pokyčių stebėjimo įrankį. Lyčių lygybės liniuotės rodiklis apibrėžiamas kaip įstaigos lyčių lygybės padėties vertinimas balais, kai 10 lygu visiškai lygybei, o 1 – visiškai nelygybei. Apklausoje dalyvavo apylygis darbuotojų skaičius: akademinį – 204, neakademinį – 203. 1 lentelėje pateikiami akademinį ir neakademinį darbuotojų apklausos rezultatai 6 srityse. Bendras akademinį darbuotojų lyčių lygybės rodiklis – 7,03 balo, neakademinį – 6,84 balo.

**1 lentelė. Akademinį ir neakademinį darbuotojų lyčių lygybės liniuotės rodikliai** (šaltinis – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba)

<b>Akademinės (-iai) darbuotojos (-ai) – 7,03 balo</b>		<b>Neakademinės (-iai) darbuotojos (-ai) – 6,84 balo</b>
Įsidarbinimo ir paaugstinimo procesai	7,71	7,44
Darbo sąlygos	5,88	5,46
Organizacijos kultūra	7,70	8,13
Atlyginimas ir vertinimas	7,58	7,74
Karjeros pertrūkiai ir sugrįžimas į darbą	5,97	5,44
Organizacijos vertybės	7,32	6,84

Tyrimas atskleidė, kad akademinis personalas lyčių lygybės padėtį universitete vertina nežymiai aukštesniu balu nei neakademinis personalas. Akademinis personalas lyčių lygybės aspektu geriausiai vertino įsidarbinimo ir paaukštinimo bei organizacijos kultūros sritis, neakademinis – organizacijos kultūrą bei atlyginimą ir vertinimą. Prasčiausiai akademiniai darbuotojai įvertino savo darbo sąlygas (t. y. darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo bei lankstaus darbo galimybes), neakademiniai – darbo sąlygas bei karjeros pertrūkius ir sugrįžimą į darbą. Pagal pačių apklaustųjų pateiktus mėnesinių atlyginimų dydžius (atskaičius mokesčius, su priemokomis) abiejų personalo grupių atlyginimų vidurkiai lyčių požiūriu nesiskyrė. Išryškėjo bendra tendencija, kad atsakinėjusieji vyrai daugumoje vertintų sričių jaučiasi geriau ir drąsiau nei moterys.

Apklauso duomenys atskleidė, kad akademinis personalas gana gerai atpažįsta lyčių nelygybę (itin mažai respondentų nežinojo atsakymų į šios dalies klausimus). Nors tokie atvejai apskritai yra reti universitete, tačiau vertinant bendrai abiejų apklaustų grupių atsakymus, moterys dažniau nei vyrai susiduria su orumą žeidžiančiu elgesiu, nemaloniais komentarais, pajuokavimais, susijusiais su lytimi. Vis dėlto akademinio personalo atsakymai tarp moterų ir vyrų gerokai išsiskyrė vertinant, ar lyčių lygybė ir lygios galimybės yra viena iš įstaigos vertybių. Neakademinio personalo atsakymų rodiklis tolygesnis.

Lyčių lygybės liniuotė padėjo įvertinti tiriamuoju laikotarpiu natūraliai susiklosčiusias ir vyravusias tendencijas, taip pat jos rezultatai tapo tolesnių ir gilesnių tyrimų kryptimi. Paaiškėjo, kad verta atkreipti dėmesį į tai, jog universitete, respondenčių (-tų) nuomone, dar yra vartojami stereotipiniai moterų ir vyrų įvaizdžiai komunikacijoje, leidiniuose ir reklamoje. Taip pat darbuotojams trūksta informacijos apie dokumentus, skatinančius lyčių lygybę ir lygias galimybes, todėl rekomenduotina darbuotojus supažindinti su tokiais dokumentais. Svarbu siekti, kad universiteto vertybių suvokimas nesiskirtų priklausomai nuo lyties. Lyčių lygybės liniuotės apklausa bus kartojama universitete po kelerių metų siekiant įvertinti, kaip keičiasi akademinų ir neakademinų darbuotojų lyčių lygybės situacijos vertinimas.

### **III. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMAS UNIVERSITETE**

#### **3.1. Negalia**

##### **3.1.1. Darbuotojos (-ai) su negalia**

Universitete dirba apie tai laisva valia pranešę 25 asmenys, turintys negalią: 15 moterų ir 10 vyrų. Darbuotojos (-ai) su negalia sudaro 0,5 proc. visų darbuotojų skaičiaus. Spėjama, kad negalią turinčių asmenų dirba daugiau, tačiau dėl skirtingų priežasčių savo negalios neatskleidžia. Įdarbinimo metu darbuotojos (-ai) neprivalo teikti informacijos apie neįgalumą, o universitetas, kaip darbdavys, neturi juridinio pagrindo šią informaciją kaupti, išskyrus atvejus, kai neakademiniai

darbuotojai ketina pasinaudoti ilgesnėmis atostogomis. Akademinių darbuotojų atostogų trukmei neįgalumas įtakos neturi, nes akademiniai darbuotojai turi jiems priklausančias kasmetines pailgintas atostogas dėl darbo pobūdžio, todėl pagrindo klausti apie neįgalumą taip pat nėra. Jeigu darbuotoja (-as) turi negalia, ši informacija yra įrašoma į jos (jo) medicininę knygelę (įrašo pažymėjimo numerį ir veiklų pobūdžio apribojimus iš pažymos, kurie yra susiję su jo darbu). Kai šią informaciją gauna Centrinės administracijos Civilinės ir darbų saugos tarnyba, apie darbuotojos (-o) negalia yra informuojama (-as) jos (jo) padalinio vadovė (-as). 2017 m. buvo vykdoma darbuotojų, turinčių negalia, apklausa, kurios metu nebuvo išreikšti jokie papildomi pageidavimai dėl pritaikymo ar individualių poreikių tenkinimo. Tokio pobūdžio apklausa bus kartojama siekiant išsiaiškinti poreikius bei palaikyti ryšį su darbuotojomis (-ais), turinčiomis (-iais) negalia.

Iki šiol universitete nebuvo skiriama pakankamai dėmesio sąmoningo darbuotojų su negalia skaičiaus didinimo klausimams, nėra ir tiesioginio ryšio su jau esamais darbuotojais – jie nesikreipia į neįgaliųjų reikalų koordinatorę. Universitetas galėtų tapti darbdaviu, sąmoningai kuriančiu darbo vietas neįgaliesiems ir kviečiančiu juos prisijungti prie bendruomenės. Siekiant įgyvendinti šį tikslą reikia užmegzti ryšį su jau dirbančiomis (-iais) negalia turinčiomis (-iais) darbuotojomis (-ais), dar kartą atlikti atnaujintą apklausą apie darbuotojų su negalia poreikius ir patyrimus bei ieškoti kitų būdų ryšiams užmegzti. Taip pat reikia skatinti universiteto absolventes (-us) su negalia įsidarbinti baigus studijas ir skleisti tikslią informaciją apie tai, kad universitetas yra atviras darbdavys žmonėms su negalia.

### **3.1.2. Studentės (-ai) su negalia**

2019 m. sausį, Bendruomenės vystymo skyriaus duomenimis, studijavo 124 (0,5 proc. visų studentų) studentės (-ai), turinčios (-tys) judėjimo, regos, klausos, psichosocialinę negalia, somatinių ar mokymosi sunkumų.

2018–2019 m. m. 75 studentės (-ai), turinčios (-ys) nuo 10 iki 45 proc. nustatytą darbingumo lygį, gavo finansinę paramą. Remiantis strategija „Atviras neįgaliesiems universitetas“, universitete negalia turinčiais laikomi asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis. Prie studenčių (-tų) su negalia priskiriamos (-i) ir studentės (-ai), turinčios (-tys) mokymosi sunkumų (disleksiją, diskalkuliją ir pan.). Taigi į neįgaliųjų reikalų koordinatorę dėl individualių poreikių užtikrinimo gali kreiptis ne vien studentės (-ai), kurioms (-iems) oficialiai nustatytas darbingumo ar neįgalumo lygis, bet ir turinčios (-tys) studijų proceso kontekste kylančių pagrįstų ir ilgalaikių sunkumų bei poreikių. Ši galimybė kreiptis leidžia atliepti mokymosi sunkumų, psichologinių sunkumų, klausos negalia ir kitų, turinčių didesnę

darbingumo lygį, asmenų individualiuosius poreikius studijų kontekste. Tokias negalias turinčių studenčių (-tų) buvo 49 (2019 m. sausio mėnesio duomenys).

Bendruomenės vystymo skyriaus duomenimis, daugiausia studenčių (-tų), turinčių dėl negalios kylančių individualiųjų poreikių, studijuoja Filosofijos, Medicinos, Filologijos bei Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetuose (2 lentelė).

**2 lentelė. Bakalauro ir magistro studenčių (-tų), turinčių individualių dėl negalios kylančių poreikių, skaičius ir visų universiteto studenčių (-tų) skaičius 2019 m. vasario mėn. (šaltinis – Bendruomenės vystymo skyrius)**

Padalinys	Moterys su individualiais poreikiais	Moterys (iš viso)	Vyrai su individualiais poreikiais	Vyrai (iš viso)	Iš viso su individualiais poreikiais	Iš viso studenčių (-tų)
Chemijos ir geomokslų fakultetas	1	476	3	456	4	932
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	7	1 779	6	957	13	2 736
Filologijos fakultetas	11	1 657	7	249	18	1 906
Filosofijos fakultetas	22	1 637	4	445	26	2 082
Fizikos fakultetas	-	153	1	504	1	657
Gyvybės mokslų centras	4	724	2	290	6	1 014
Istorijos fakultetas	3	344	3	234	6	578
Kauno fakultetas	4	575	2	216	6	791
Komunikacijos fakultetas	7	952	2	205	9	1 157
Matematikos ir informatikos fakultetas	1	642	6	1 538	7	2 180
Medicinos fakultetas	12	2 420	8	943	20	3 363
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	-	476	1	342	1	818
Teisės fakultetas	3	916	1	539	4	1 455
Verslo mokykla	1	314	1	254	2	568
<b>Iš viso</b>	<b>76</b>	<b>13 065</b>	<b>47</b>	<b>7 182</b>	<b>124</b>	<b>20 247</b>

2017–2018 m. m. neįgalųjų reikalų koordinatorė parengė 41 rekomendaciją dėstytojoms (-ams) dėl studijų proceso individualizavimo pagal poreikius, kylančius dėl negalios. 2018–2019 m. m. parengta 50 tokių rekomendacijų. Pastebima tendencija, kad studentės (-ai), kurioms (-iems) parengtos rekomendacijos, pageidauja jas pakartoti atėjus naujam semestriui. Taip pat pastebima, kad nemažai studenčių (-tų) su negalia sustabdo savo studijas arba jas nutraukia. Todėl svarbu pradėti fiksuoti šiuos skaičius ir suvokti problemos priežastis, mastą bei kokios paramos trūksta, kad studentės (-ai) galėtų baigti studijas universitete.

2016 m. Bendruomenės vystymo skyrius kartu su studentėmis (-ais), turinčiomis (-iais) negalią, ir Turto valdymo ir paslaugų centru parengė prioritetinį aplinkos pritaikymo darbų sąrašą. Iki 2019 m. atlikti šie aplinkos prieinamumo gerinimo darbai: įrengta laikina nuovaža prie įėjimo į Spaustuvės auditoriją (prie Filologijos fakulteto), atnaujinta nuovaža Saulėtekio al. 12 (Vilnius), kur



yra įrengti keli kambariai, prieinami studentėms (-ams) su negalia, atnaujintas įėjimas į bendrabutį, pritaikytas studentų (-tų) su negalia dušas ir tualetas, Medicinos fakultete įrengti keltuvai ir nuovaža, užklijuotos įspėjamosios juostos silpnaregiams Centrinuose rūmuose.

Apibendrinant šį skyrių galima teigti, kad universitete nuo 2016 m. pradėta vystyti veikla nulėmė pastebimus pokyčius: pagerintas studijų prieinamumas skirtingą negalią turintiems žmonėms, universiteto teisės aktuose reglamentuotas atsižvelgimas į individualiuosius poreikius, pagerintas fizinės aplinkos prieinamumas, sukurtas tinklas kontaktinių asmenų, atsakingų už studentų (-tų) su negalia reikalų koordinavimą kamieniniuose akademinuose padaliniuose, pradėta teikti pagalba visoms (-iems) studentėms (-ams), įskaitant „nematomą“ negalią turintiems asmenims, kurie turi individualiųjų poreikių, pradėta šviesti bendruomenė negalios klausimais. Taip pat nuo 2016 m. išlieka tendencija, kad apie savo negalią informavusių studentų (-tų) skaičius apytiksliai sudaro 0,5 proc. visų studentų (-tų) skaičiaus. Užsienio patirtis rodo, kad sudarius tinkamas studijų sąlygas ir (ar) taikant kvotinę priėmimo į studijas sistemą negalią turinčių studentų (-tų) skaičius galėtų siekti 3 proc. ir daugiau. Taip pat savo negalią atskleidžiančių studentų (-tų) skaičius galėtų išaugti plėtojant studentėms (-ams) su negalia teikiamas paslaugas ir informaciją apie mokymosi sunkumus, kurie užsienio universitetuose gana plačiai paplitę, tačiau Lietuvoje dar retai identifikuojami.

### **3.2. Lytis**

#### **3.2.2. Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį**

2018 m. gruodžio duomenimis, iš viso universitete dirbo 4 798 darbuotojos (-ai)<sup>3</sup>, iš kurių 2 833 asmenys dirbo akademinėse pareigose ir 1 965 asmenys – neakademinėse. Iš viso universitete dirbo 2 685 moterys (56 proc.) ir 2 113 vyrų (44 proc.), taigi moterų 12 proc. daugiau nei vyrų.

Akademinių<sup>4</sup> darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2018 m. pabaigoje buvo subalansuotas<sup>5</sup>: moterų akademinų darbuotojų buvo 51 proc., vyrų – 49 proc. (1 pav.). Tačiau moterys vidutiniškai dirbo kiek mažesne (0,64) etato dalimi nei vyrai (0,66 etato). Šis skirtumas nėra didelis, tačiau svarbus siekiant suvokti esamos situacijos tendencijas. Pastebimas žymus skirtumas tarp moterų ir vyrų, kurie 2018 m. buvo vaiko priežiūros atostogose: iš 51 tokiose atostogose buvusios (-io) akademinės (-io) darbuotojos (-o), 49 (96 proc.) buvo moterys ir tik 2 (4 proc.) vyrai (2 pav.).

Neakademiniam personalui 2018 m. pabaigoje buvo lyčių disbalansas: universitete dirbo beveik 2 kartus daugiau moterų (66 proc.) nei vyrų (34 proc.). Neakademinėse pareigose dirbančių

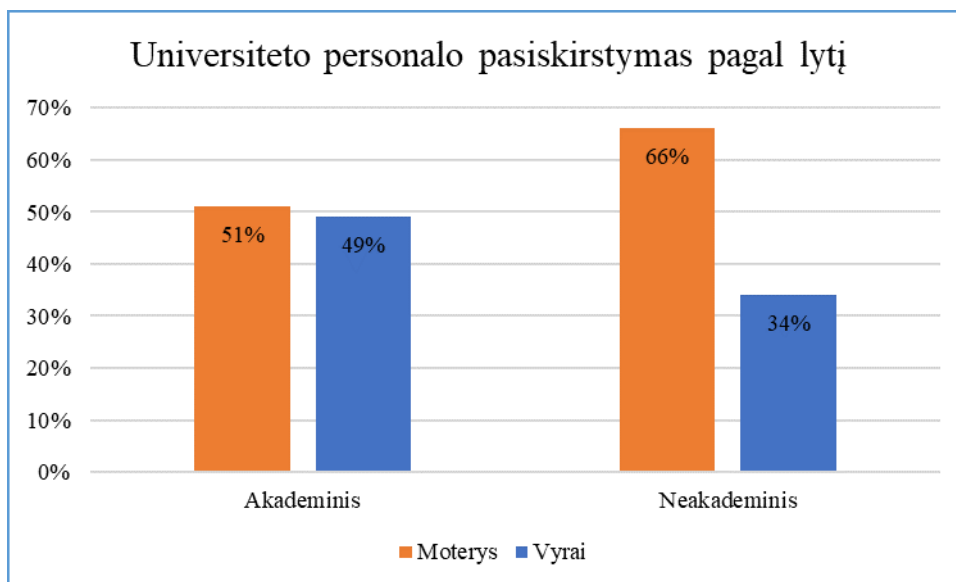
<sup>3</sup> Šiame skyriuje darbuotojų skaičius apskaičiuojamas nuo pagrindinės darbo sutarties ir yra lygus universitete sudarytų pagrindinių darbo sutarčių skaičiui.

<sup>4</sup> Akademiniai darbuotojai šiame dokumente suprantami kaip pedagoginis personalas (dėstytojos (-ai)) ir mokslo personalas.

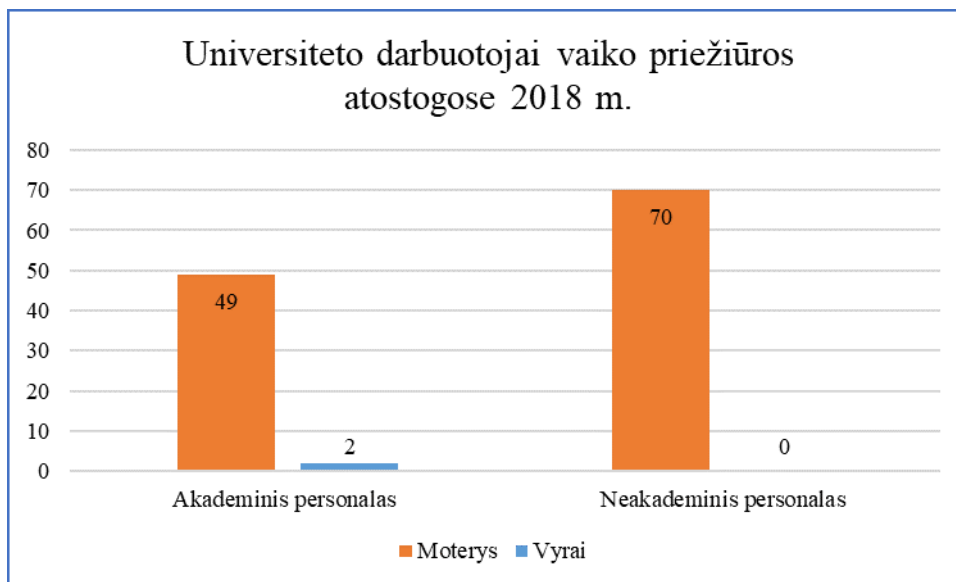
<sup>5</sup> Lyčių balanso zona pagal ES-28 šalims yra laikomas 40–60 proc. santykis vienos ar kitos lyties atžvilgiu (Europos lyčių lygybės institutas, *Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015. Report.*)

moterų vidutinė užimamo etato dalis (0,81 etato) buvo mažesnė nei vyrų (0,87 etato). Be to, tarp neakademinio personalo išskirtinai tik moterys renkasi vaiko priežiūros atostogas – 2018 m. gruodžio mėn. vaiko priežiūros atostogose vyrų nebuvo.

**1 pav. Universiteto personalo pasiskirstymas pagal lytį 2018 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)



**2 pav. Universiteto darbuotojai vaiko priežiūros atostogose 2018 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)



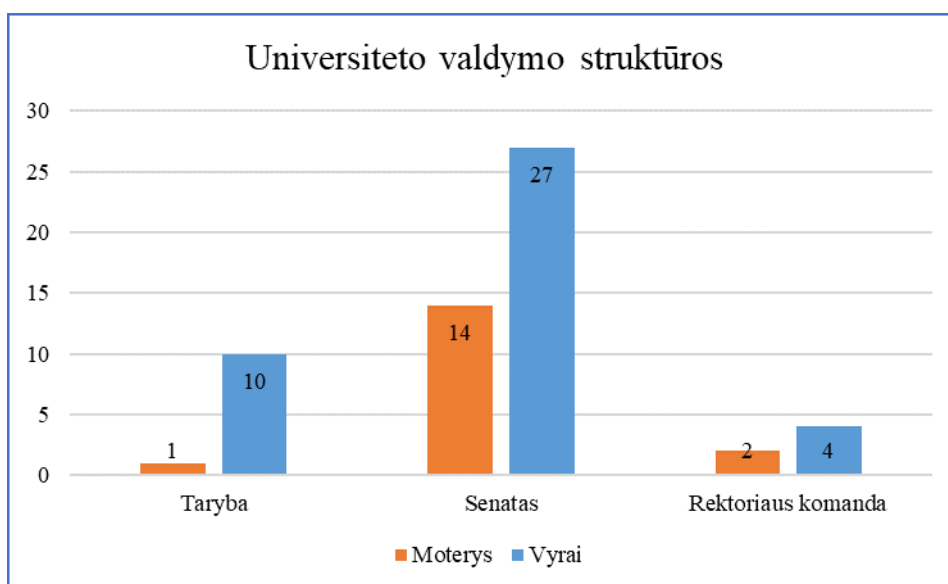
### 3.2.1. Moterų ir vyrų pasiskirstymas universiteto valdymo struktūrose

Svarbiausiose universiteto vadovaujančiose pozicijose moterys ir vyrai 2019 m. sausio mėn. buvo pasiskirstę [taip](#):

- Taryba: 1 moteris, 10 vyrų, Tarybos pirmininkas – vyras, Tarybos pirmininko pavaduotojas – vyras;
- Senatas: 14 moterų, 27 vyrai, Senato pirmininkė – moteris, Senato pirmininkės pavaduotojai – 2 vyrai;
- Rektorius<sup>6</sup> – vyras. Rektorius komandoje yra 4 vyrai ir 2 moterys: rektorius, mokslo prorektorius (vicerektorius), studijų prorektorius, partnerystės prorektorė, bendruomenės reikalų prorektorė, kancleris (3 pav.).

Šie pasiskirstymai rodo, kad Senate moterys sudaro apytiksliai 1/3 visų narių, tačiau Taryboje akivaizdžiai vyrauja vyrai. Taigi vienas iš universiteto valdymo organų atrodo bene visiškai uždaras moterims (vienintelė esanti atstovė – išorinė Tarybos narė).

**3 pav. Universiteto valdymo struktūrų pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. sausio mėn.** (šaltinis – universiteto internetinė svetainė)



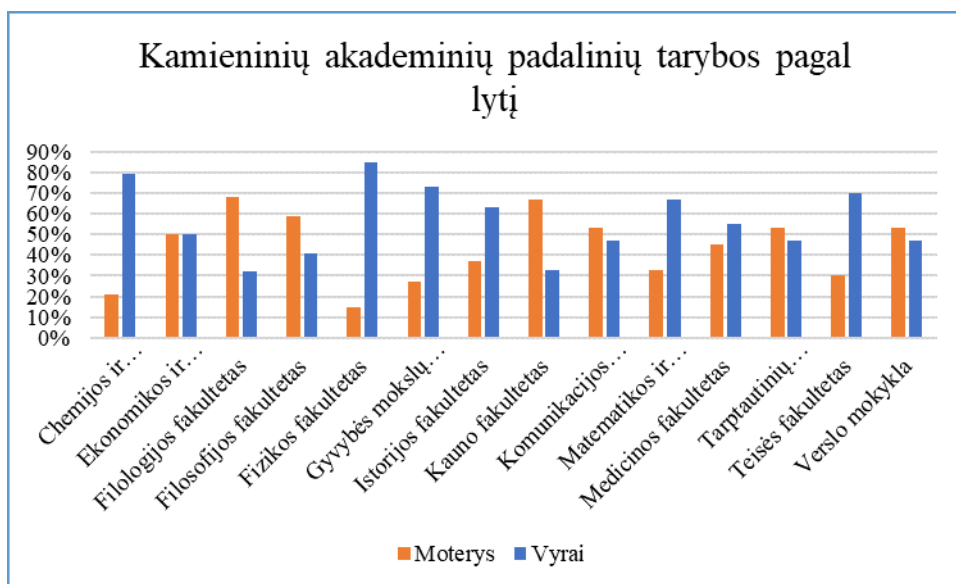
2019 m. birželį 11 kamieninių akademinų padalinių taryboms pirmininkavo<sup>7</sup> vyrai ir tik 3 padalinių (Filologijos, Filosofijos, Komunikacijos fakultetų) taryboms pirmininkavo moterys. Nepaisant to, padalinių tarybose moterų ir vyrų pasiskirstymas buvo beveik subalansuotas: vidutiniškai moterys sudarė 43 proc. visų narių (žr. 4 pav., 1 priedo 5 lentelę). Tarybos narių pasiskirstymas pagal lytį 50 proc. buvo Ekonomikos ir verslo administravimo fakultete, Medicinos fakulteto taryboje vyrų buvo 5 proc. daugiau nei moterų, Komunikacijos fakultete ir Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute moterų buvo 3 proc. daugiau nei vyrų. Kitų 10 padalinių tarybose daugumą sudarė arba vyrai (63–85 proc. atitinkamai didėjimo tvarka: Istorijos, Matematikos ir informatikos, Teisės fakultetuose, Gyvybės mokslų centre, Verslo mokykloje,

<sup>6</sup> Visi 84 universiteto istorijoje dirbę rektorai buvo vyrai.

<sup>7</sup> Duomenys iš kamieninių akademinų padalinių pateikiamos informacijos jų internetinėse svetainėse.

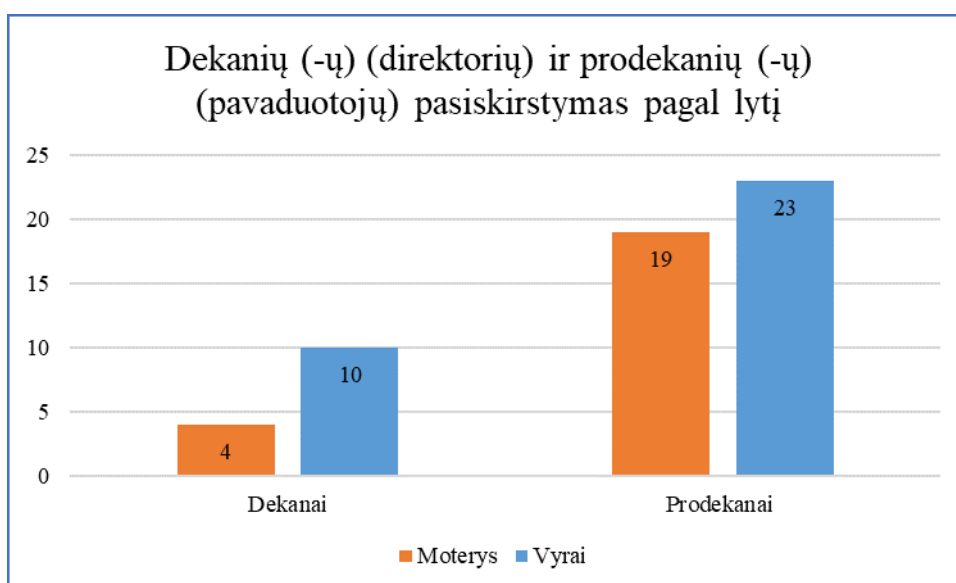
Chemijos ir geomokslų ir Fizikos fakultetuose), arba moterys (59–68 proc. atitinkamai didėjimo tvarka: Filosofijos, Kauno ir Filologijos fakultetuose).

**4 pav. Universiteto kamieninių akademinų padalinių tarybų pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. birželio mėn.** (šaltinis – kamieninių akademinų padalinių internetinės svetainės)



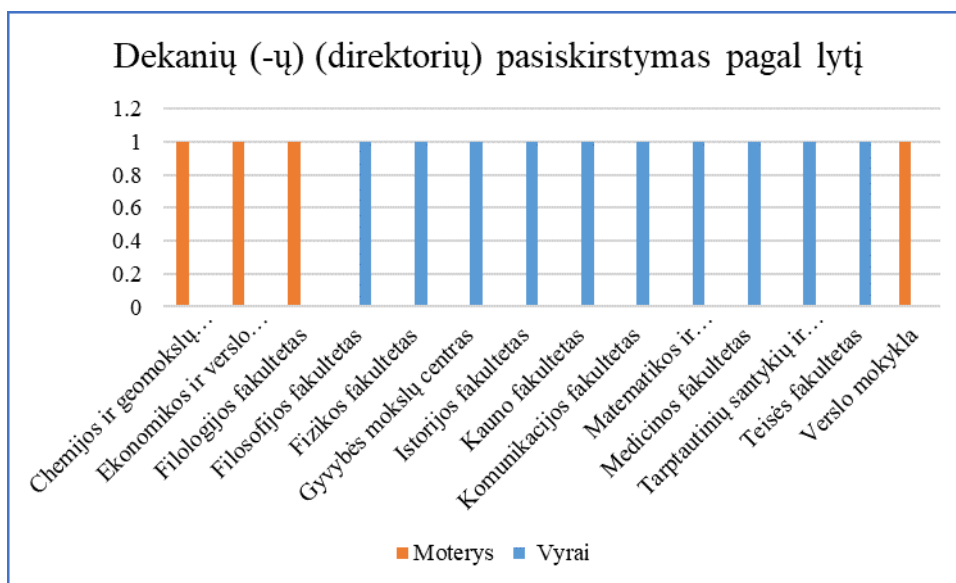
2019 m. kovo mėn. 4 iš 14 kamieninių akademinų padalinių vadovavo moterys dekanės (direktorės), 10 – dekanai (direktoriai). Iš visų 42 prodekanių (-ų) (pavadootojų) buvo 19 moterų ir 23 vyrai (5–7 pav.). Taigi nors antrųjų asmenų po dekanų (-ų) (direktorių) pasiskirstymas pagal lytį subalansuotas, beveik 3 kartus daugiau padalinių vadovauja vyrai. Be to, tiriamuoju metu Filologijos fakultetui ir Verslo mokyklai vadovavo išskirtinai tik moterys, Teisės fakultetui – tik vyrai (žr. 1 priedo 6 lentelę).

**5 pav. Universiteto dekanų (-ų) (direktorių) ir prodekanių (-ų) (pavadootojų) pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. kovo mėn.** (šaltinis – universiteto internetinė svetainė)

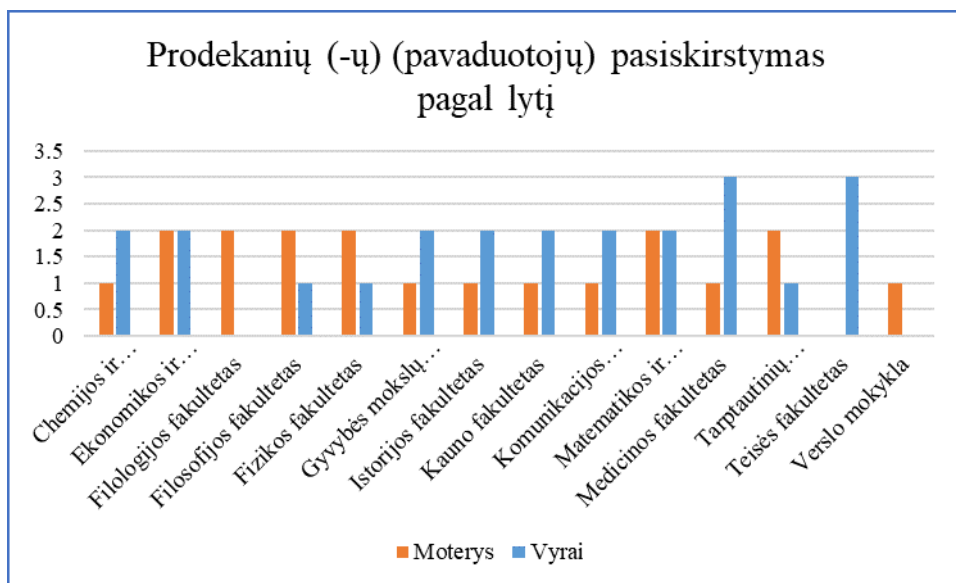


\*Gyvybės mokslų centre, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute bei Verslo mokykloje vadovės (-ai) turi direktoriaus statusą bei turi pavadootojus.

**6 pav. Universiteto dekanių (-ų) (direktorių) pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. kovo mėn.** (šaltinis – universiteto internetinė svetainė)



**7 pav. Universiteto prodekanių (-ų) (pavadootojų) pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. kovo mėn.** (šaltinis – universiteto internetinė svetainė)



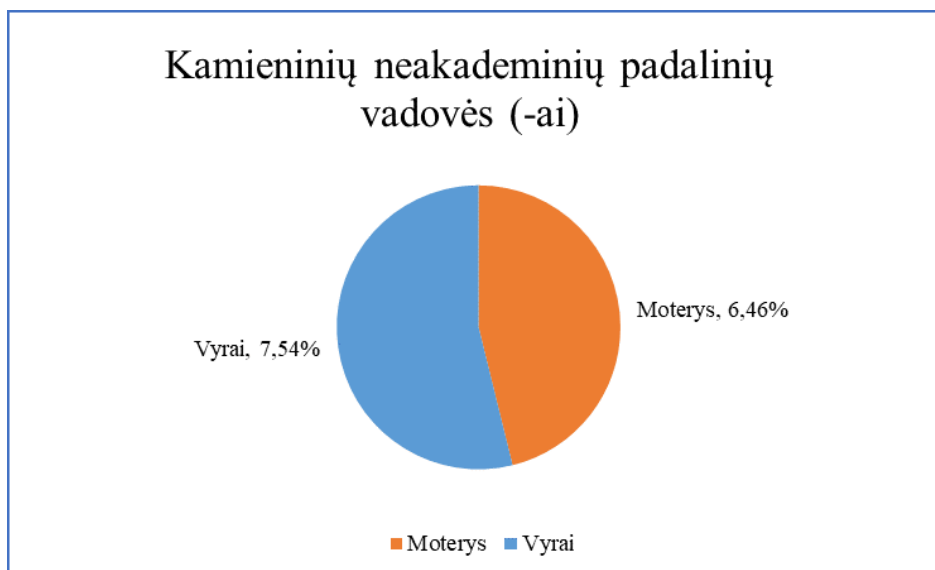
13 iš 31 kamieninių akademinų padalinių šakinio akademinio padalinio vadovavo moterys, kitiems 18 – vyrai. Taigi yra lyčių balansas – 42 proc. moterų vadovių, 58 proc. – vyrų. Tačiau vadovų pasiskirstymas pagal lytį tiesiogiai atspindi bendrąsias lyčių segregacijos mokslo srityse tendencijas: moterys vadovauja tų mokslo sričių šakiniams akademiniam padaliniam, kuriuose daugumą sudaro moterys, vyrai – kuriuose daugumą sudaro vyrai. Kelios išimtys – Fizikos fakulteto Teorinės fizikos ir astronomijos instituto direktorė ir Kauno fakulteto Socialinių mokslų ir taikomosios matematikos instituto direktorius (žr. 8 pav., 1 priedo 7 lentelę).

**8 pav. Šakinių akademinį padalinių vadovės (-ai) 2019 m. kovo mėn.** (šaltinis – universiteto internetinė svetainė)

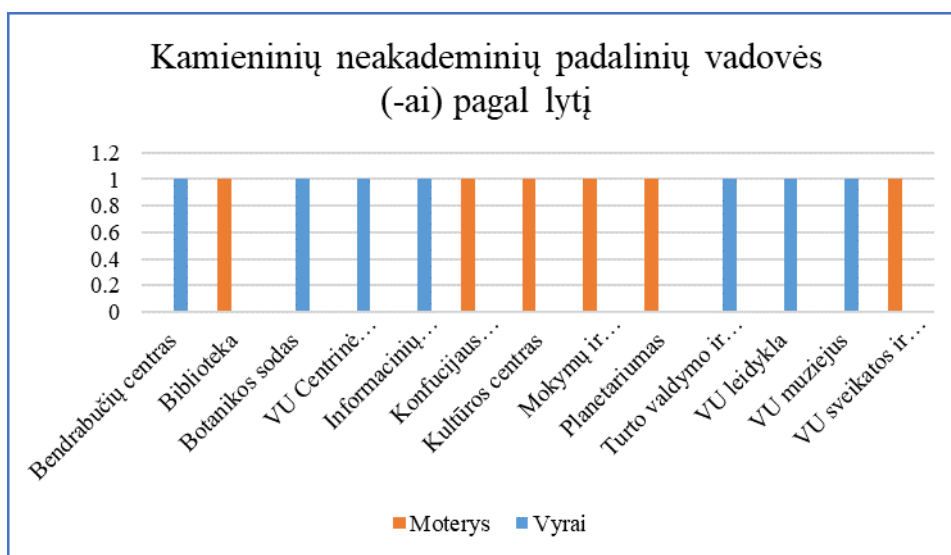


Tarp kamieninių neakademinį padalinių vadovių (-ų) buvo lyčių balansas: 6 padaliniam vadovavo moterys, 7 – vyrai (žr. 9–10 pav., 1 priedo 8 lentelę).

**9 pav. Kamieninių neakademinį padalinių vadovės (-ai) 2019 m. kovo mėn.** (šaltinis – universiteto internetinė svetainė)

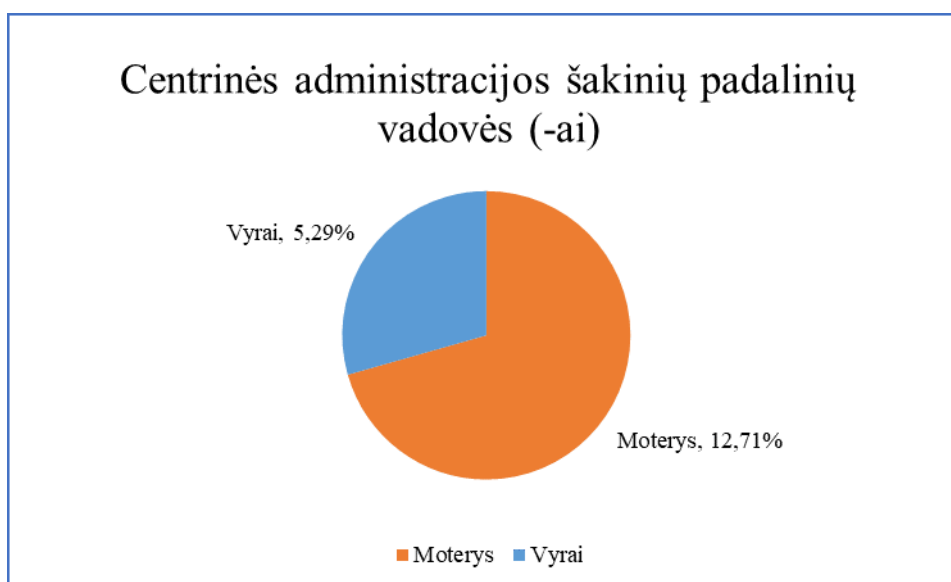


**10 pav. Kamieninių neakademiinių padalinių vadovės (-ai) pagal lytį 2019 m. kovo mėn.** (šaltinis – universiteto internetinė svetainė)



Centrinės administracijos šakiniams padaliniams (jie yra pavaldūs rektoriui, prorektoriams ar kancleriui) 2019 m. kovo mėn. vadovavo daugiau nei 2 kartus daugiau moterų nei vyrų – iš 17 vadovų 12 (71 proc.) buvo moterų ir 5 (29 proc.) vyrai. Vadinas, pastebimas lyčių disbalansas vyrų atžvilgiu. Be to, Centrinėje administracijoje moterys užima daugiau vadovaujančių pozicijų nei akademiškuose padaliniuose ir lyčių pasiskirstymas pagal veiklos sritis nėra stereotipinis (žr. 11 pav., 1 priedo 9 lentelę).

**11 pav. Centrinės administracijos šakinių padalinių vadovės (-ai) pagal lytį 2019 m. kovo mėn.** (šaltinis – universiteto internetinė svetainė)



Apibendrinant pateiktus duomenis pastebėtina, kad universiteto valdymo struktūrose yra tiek lyčių balanso, tiek disbalanso atvejų, nors pastarųjų daugiausia moterų atžvilgiu. Universitete dirba

12 proc. moterų daugiau nei vyrų, o neakademinėse pareigose dirba dvigubai daugiau moterų nei vyrų, tačiau pastebima tendencija, kad didelė dalis (ypač akademinuose padaliniuose ir universiteto valdymo organuose) vadovujančių pozicijų užima vyrai. Verta pabrėžti, kad visi šie pasiskirstymai buvo susiklostę natūraliai, t. y. be specialių tikslų ar taikomų priemonių siekti lyčių balanso, vadinasi, bet kuriuo metu keičiantis vadovėms (-ams), lyčių pasiskirstymas gali keistis į vieną arba į kitą pusę.

### **3.2.3. Akademių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį**

#### **3.2.3.1. Aukščiausio lygmens akademinės pareigybės**

2017 m. universitete įsteigta išskirtinio profesoriaus kategorija<sup>8</sup>, kuria siekiama pritraukti, išlaikyti bei skatinti išskirtiniais pasiekimais moksle pasižyminčius asmenis. Nuo 2018 m. rugsėjo 1 d. ši kategorija buvo suteikta pirmiesiems 6 iškiliausiems universiteto mokslininkams už aukščiausio lygio mokslo ir studijų pasiekimus, kuriančius aukščiausio tarptautinio standarto akademinę vertę Vilniaus universitete: Audriui Dubiečiui (Fizikos fakultetas), Axeliui Holvoetui (Filologijos fakultetas), Zenonui Norkui (Filosofijos fakultetas), Sauliui Klimašauskui, Rolandui Meškiui ir Virginijai Šikšniui (Gyvybės mokslų centras). Tarp 6 išrinktų išskirtinių profesorių nebuvo nei vienos moters, nors kai kurie išskirtiniai profesoriai dirbo tuose fakultetuose, kuriuose moterys sudaro daugumą (t. y. Filologijos ir Filosofijos fakultetai). 2019 m. balandžio 1 d. iš viso universitete dirbo 3 profesoriai su išskirtinio profesoriaus kategorija (po 1 Filologijos, Filosofijos ir Fizikos fakultetuose) (žr. 1 priedo 1 lentelę) ir 3 vyriausieji mokslo darbuotojai su išskirtinio profesoriaus kategorija (Gyvybės mokslų centre) (žr. 1 priedo 1 lentelę).

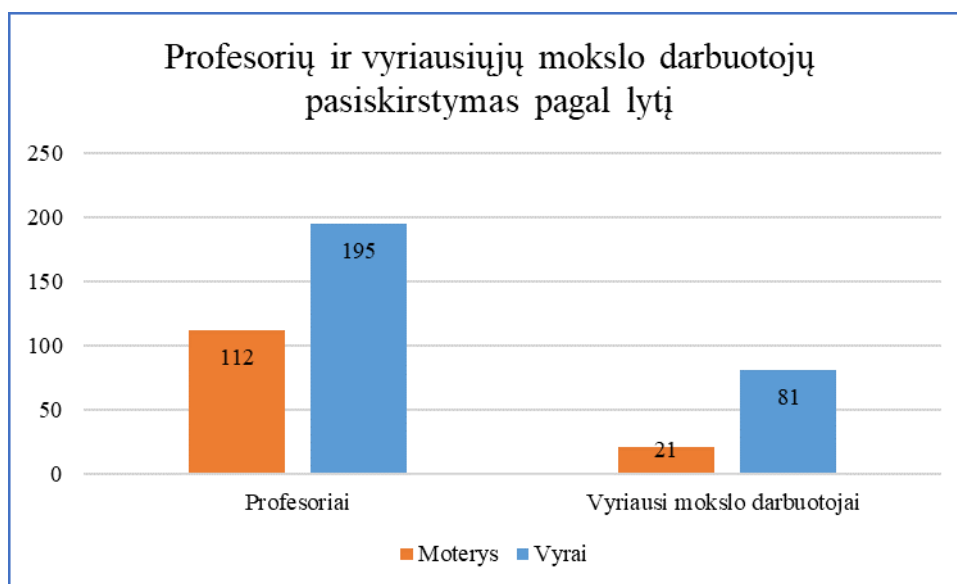
2019 m. balandžio mėn. universitete buvo 195 (64 proc.) vyrai profesoriai ir 112 (36 proc.) moterų profesorių, 81 (79 proc.) vyriausiasis mokslo darbuotojas ir 21 (21 proc.) vyriausioji mokslo darbuotoja (12 pav.).

---

<sup>8</sup> Profesorių ir vyriausiųjų mokslo darbuotojų su išskirtinio profesoriaus kategorija įdarbinimas nuo kitų akademių darbuotojų skiriasi tik vienu aspektu – atlyginimo nustatymo sąlygomis. Šios kategorijos darbuotojų tarnybinio atlyginimo koeficientą Tarybos nustatytose ribose individualiai nustato rektorius kamieninio akademinio padalinio vadovo teikimu.



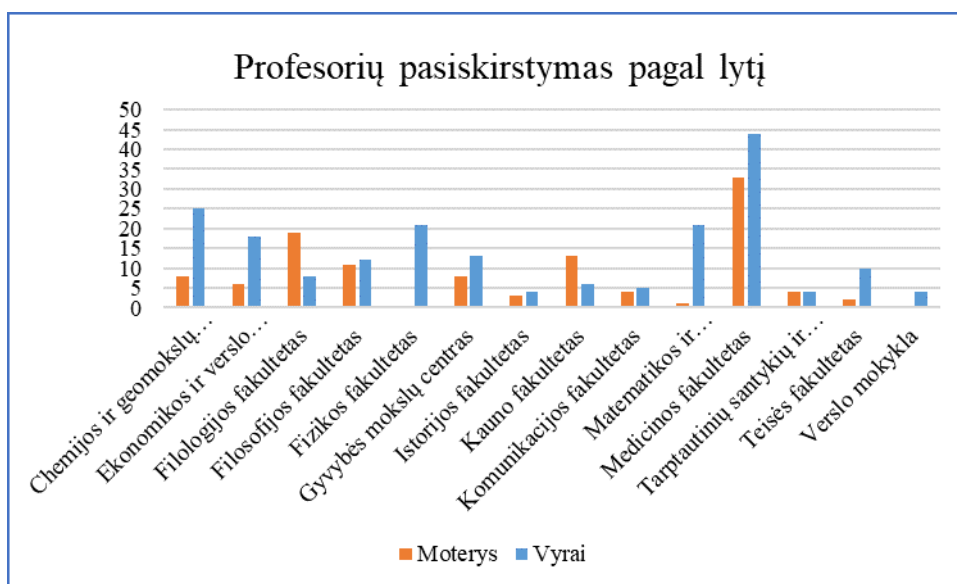
**12 pav. Universiteto profesorių ir vyriausiųjų mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. balandžio mėn.** (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)



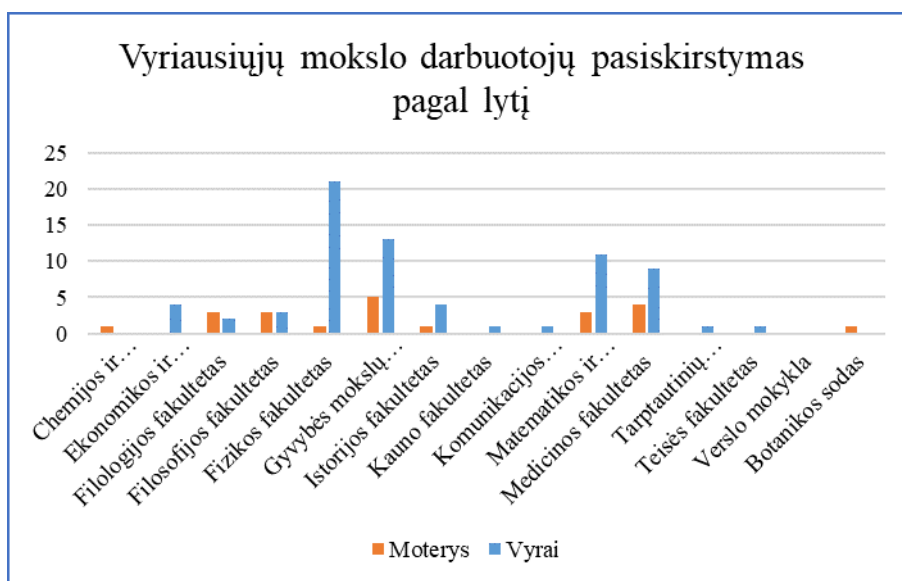
2019 m. pradžioje universitete dirbo 307 profesoriaus pareigas einantys asmenys, iš kurių moterys sudarė 36 proc. (žr. 1 priedo 1 lentelę). Atskiruose kamieniniuose akademinuose padaliniuose ši dalis svyravo nuo 0 proc. iki 70 proc. Konkrečiau, dviejuose – Filologijos ir Kauno – fakultetuose moterų profesorių buvo daugiau nei vyrų (atitinkamai moterys sudarė 70 proc. ir 68 proc. visų profesorių), Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute ir Filosofijos fakultetuose moterys sudarė atitinkamai 50 proc. ir 48 proc., vadinasi, buvo lyčių balansas. Kituose kamieniniuose akademinuose padaliniuose santykinė dalis vyrų, užimančių profesorių pareigas, buvo didesnė: Gyvybės mokslų centre – 38 proc. moterų profesorių, Istorijos ir Medicinos fakultetuose – po 43 proc., Komunikacijos fakultete – 44 proc. Dominuojanti santykinė dalis vyrų profesorių pareigose buvo Matematikos ir informatikos fakultete (5 proc. moterų profesorių), Teisės fakultete (17 proc. moterų profesorių). 2 kamieniniuose akademinuose padaliniuose – Fizikos fakultete ir Verslo mokykloje – nebuvo nei vienos moters profesorės, nors šiuose padaliniuose dirbo atitinkamai 21 ir 4 profesoriai (žr. 13 pav., 1 priedo 4 lentelę).

2019 m. balandžio mėn. universitete vyriausiųjų mokslo darbuotojų pareigas užėmė 102 asmenys, iš kurių moterys sudarė tik 1/5 (21 proc.) (žr. 14 pav., 1 priedo 2 lentelę). Vadinasi, vyriausiųjų mokslo darbuotojų moterų buvo dar mažiau nei profesorių (plg., 1 priedo 1 ir 2 lenteles). Didžiausias vyriausiųjų mokslo darbuotojų disbalansas, kai vyrų yra daugiau nei 2/3 daugiau nei moterų, fiksuojamas Fizikos, Matematikos ir informatikos, Istorijos bei Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetuose. Įdomu pastebėti, kad Filologijos fakultete yra 7 vyriausieji mokslo darbuotojai vyrai ir 4 tokias pareigas užimančios moterys. Nors šiame fakultete profesorių santykis pagal lytis buvo atvirkštinis: 8 profesoriai vyrai ir 19 profesorių moterų.

13 pav. Profesorių pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademinuose padaliniuose 2019 m. balandžio mėn. (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)



14 pav. Vyriausiųjų mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose padaliniuose 2019 m. balandžio mėn. (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)

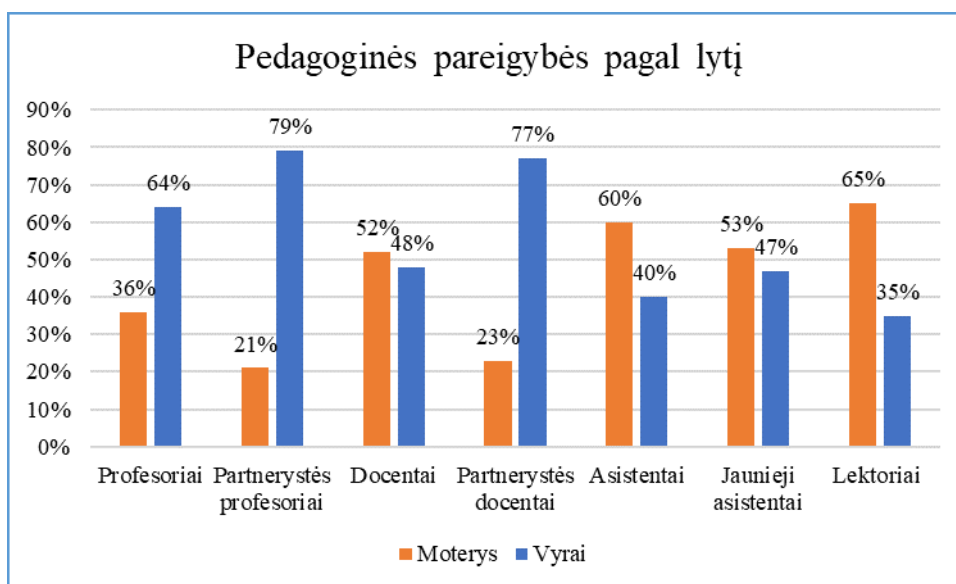


### 3.2.3.2. Kitos akademinės pareigybės

#### Pedagoginis personalas

Aptariant bendrai lyčių pasiskirstymą skirtingose pedagoginio personalo pareigybėse galima pastebėti lyčių balansą tarp asmenų, užimančių docenčių (-tų), asistenčių (-tų), jaunųjų asistenčių (-tų) pareigas. Tačiau tarp partnerystės profesorių ir partnerystės docenčių (-tų) yra ryškus lyčių disbalansas: abejas pareigas užima trigubai daugiau vyrų nei moterų – atitinkamai 79 proc. ir 77 proc. O lektorių yra dvigubai daugiau moterų (65 proc.) nei vyrų (35 proc.) (15 pav.).

**15 pav. Pedagoginių pareigybių pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. balandžio mėn.** (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)



Analizuojant lyčių pasiskirstymo klausimus kamieniniuose akademinuose padaliniuose, iš asmenų, dirbančių pedagoginėse pareigose, moterys sudarė kiek didesnę dalį (55 proc. visų pedagoginių darbuotojų), tačiau lyčių balansas išlaikytas (žr. 1 priedo 1 lentelę). Moterų ir vyrų pasiskirstymas kamieniniuose akademinuose padaliniuose 2019 m. balandžio mėn. buvo skirtingas: didžiausias lyčių disbalansas buvo Matematikos ir informatikos bei Fizikos fakultetuose (moterys sudarė atitinkamai 14 proc. ir 18 proc. visų pedagoginių darbuotojų). Kiek mažesnis lyčių disbalansas buvo padaliniuose, kuriuose moterys sudarė daugumą pedagoginių darbuotojų – Filosofijos, Filologijos ir Kauno fakultetuose (vyrų šiuose fakultetuose atitinkamai – 34 proc., 29 proc., 21 proc.). Daugumą pedagoginių darbuotojų sudarė vyrai šiuose padaliniuose – Chemijos ir geomokslų, Istorijos fakultetuose ir Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute (moterų atitinkamai – 34 proc., 31 proc., 31 proc.). Geriausiai subalansuoti lyčių paskirstymo aspektu buvo Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas, Gyvybės mokslų centras ir Verslo mokykla (moterys sudarė 47 proc. visų pedagoginių darbuotojų) bei Komunikacijos fakultetas (moterys sudarė 54 proc. visų pedagoginių darbuotojų).

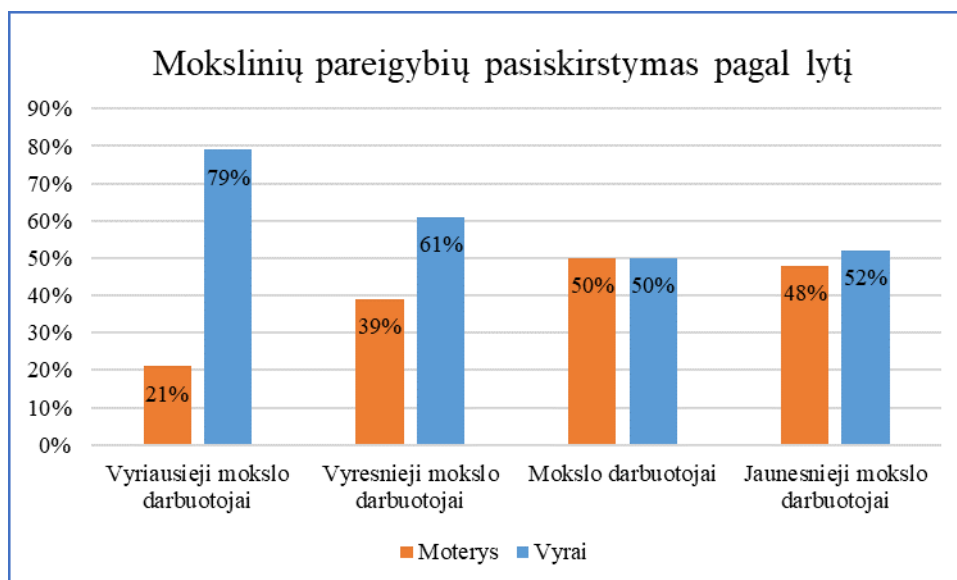
Analizuojamu laikotarpiu universitete partnerystės profesorės (-iaus) pareigas užėmė 5 moterys ir 19 vyrų, partnerystės docentės (-o) – 9 moterys ir 30 vyrų (žr. 1 priedo 4 lentelę). Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute dirbo 1 partnerystės profesorius, Verslo mokykloje – 2, tačiau nebuvo nei vienos partnerystės profesorės, nors partnerystės docenčių (-tų) dirbo atitinkamai 50 proc. ir 14 proc. Medicinos fakultete moterų sudaroma dalis tarp partnerystės profesorių buvo 40 proc., nors vienintelė partnerystės docentė buvo moteris. Priešinga situacija Matematikos ir informatikos bei Teisės fakultetuose – partnerystės profesorių moterų dirbo atitinkamai 10 proc. ir 33 proc.

Kamieniniuose akademinuose padaliniuose docentės (-o) pareigas einančių moterų dalis svyravo nuo 13 proc. (Matematikos ir informatikos fakultete) iki 80 proc. (Verslo mokykloje). Pastebėtina, kad Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute docenčių, dirbančių pagal pagrindinio darbo sutartį, nebuvo nei vienos (žr. 1 priedo 1 lentelę). Lektorės pareigas einančių moterų dalis svyravo nuo 13 proc. (Matematikos ir informatikos fakultete) iki 87 proc. (Filologijos fakultete), asistentės pareigas – nuo 17 proc. (Fizikos fakultete) iki 100 proc. (Verslo mokykloje). Jaunesniosios asistentės pareigas einančių moterų arba nebuvo visai (Chemijos ir geomokslų, Istorijos, Komunikacijos fakultetuose), arba jų buvo apie trečdalis (pvz., 38 proc. Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute), arba pusė ir daugiau (pvz., 50 proc. Fizikos fakultete, 83 proc. Gyvybės mokslų centre). Taigi nors moterys profesorės sudarė 36 proc. visų universitete dirbančių profesorių, docenčių dirbo 52 proc., lektorių – 65 proc., asistenčių – 60 proc. ir jaunesniųjų asistenčių – 53 proc.

### Mokslo personalas

Mokslo personale lyčių balansas yra tarp vyrų ir moterų, užimančių jaunesniųjų mokslo darbuotojų (48 ir 52 proc.) ir mokslo darbuotojų pareigybes (50 ir 50 proc.). Tarp vyresniųjų mokslo darbuotojų jau yra nežymus (1 proc.) lyčių balanso ribų peržengimas, o vyriausiųjų mokslo darbuotojų vyrų yra 3 kartus daugiau nei moterų.

16 pav. Mokslinių pareigybių pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. balandžio mėn. (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)



2019 m. balandžio mėn. universitete dirbo 645<sup>9</sup> mokslo darbuotojos (-ai): 58 proc. vyrų ir 42 proc. moterų. Nepaisant to, kai kuriuose kamieniniuose akademiniuose padaliniuose moterys sudarė pusę ar daugiau (50–78 proc.) visų mokslo darbuotojų, o kituose padaliniuose vyrai sudarė didesnę dalį (61–86 proc.) (žr. 14 pav., 1 priedo 2 lentelę). Didžiausias lyčių disbalansas buvo Fizikos fakultete, kur vyrai sudarė 86 proc. visų mokslo darbuotojų, ir Chemijos ir geomokslų fakultete, kur moterys sudarė 78 proc. visų fakultete dirbančių mokslo darbuotojų. Geriausiai subalansuotas lyčių pasiskirstymas einant mokslines pareigas buvo Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute (50 ir 50 proc.), Gyvybės mokslų centre ir Istorijos fakultete (moteris sudarė po 54 proc. visų mokslo darbuotojų).

Lyginant su kitais padaliniais, daugiausia mokslinių pareigybių buvo Fizikos fakultete ir Gyvybės mokslų centre. Pavyzdžiui, vyriausiųjų mokslo darbuotojų Fizikos fakultete iš viso dirbo 24, iš jų tik 1 moteris, Gyvybės mokslų centre – 18, iš kurių 5 moterys. Pastebima tendencija, kad tuose kamieniniuose akademiniuose padaliniuose, kuriuose buvo mokslo darbuotojų pareigybės, moterų sudaroma dalis didėjo žemėjant pareiginėms pozicijoms (žr. 1 priedo 2 lentelę): 2019 m. balandžio mėn. moterys sudarė 21 proc. visų vyriausiųjų mokslo darbuotojų, truputį daugiau nei trečdalį (39 proc.) – vyresniųjų mokslo darbuotojų, 50 proc. – mokslo darbuotojų ir 48 proc. – jaunesniųjų mokslo darbuotojų.

Taigi duomenys rodo, kad geriau apmokamose, daugiau galios ir prestižo turinčiose pedagoginėse ir mokslinėse pozicijose dažniausiai daugumą sudaro vyrai. Moterų procentinė dalis didėja žemėjant pareiginėms pozicijoms beveik visuose universiteto kamieniniuose akademiniuose padaliniuose. Fizikos fakultete 2019 m. balandžio mėn. buvo didžiausias lyčių disbalansas: tiek pedagoginėse, tiek mokslinėse pareigose daugumą darbuotojų sudarė vyrai. O Filologijos fakultete, kur pedagoginės darbuotojos sudarė didesnę santykinę dalį (79 proc.) nei bet kuriame kitame padalinyje, mokslo darbuotojų moterų buvo tik kiek daugiau nei trečdalis (37 proc.). Chemijos ir geomokslų fakultete priešingai – santykinai daugiau moterų dirbo mokslinėse (78 proc.) nei pedagoginėse (34 proc.) pareigose. Apskritai šiame fakultete moterų sudaroma santykinė dalis tarp mokslo darbuotojų buvo didesnė nei bet kuriame kitame padalinyje. Arčiausiai lyčių balanso buvo Gyvybės mokslų centras, kur vienos lyties asmenys sudarė 47 ir 53 proc. pedagoginių ir 46 ir 54 proc. mokslo darbuotojų (žr. 1 priedo 1 ir 2 lenteles).

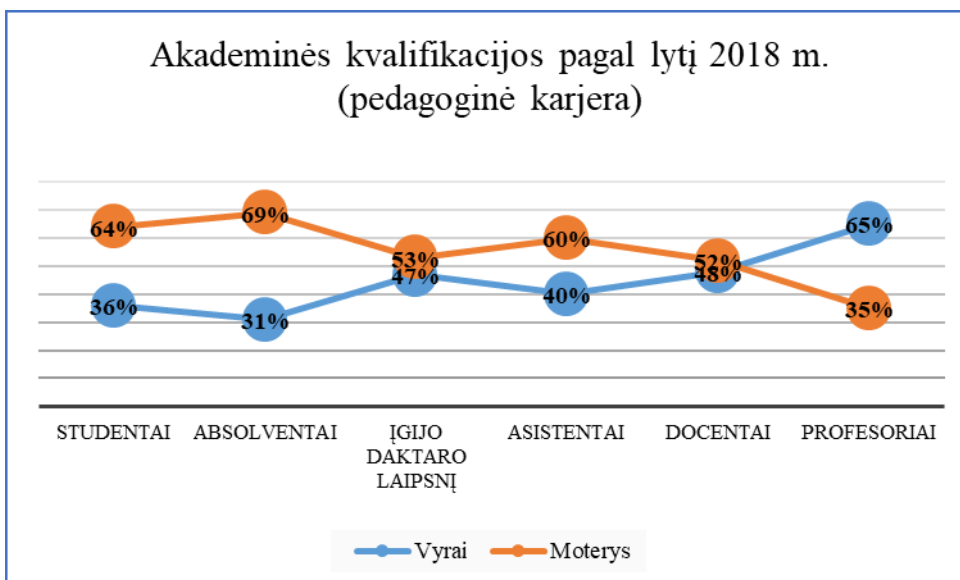
---

<sup>9</sup> Į šį skaičių įtrauktos ir tie asmenys, kurių pagrindinės darbo sutartys yra projekte (nors nemaža jų dalis pagal papildomus susitarimus vykdo ir kitas funkcijas universitete).

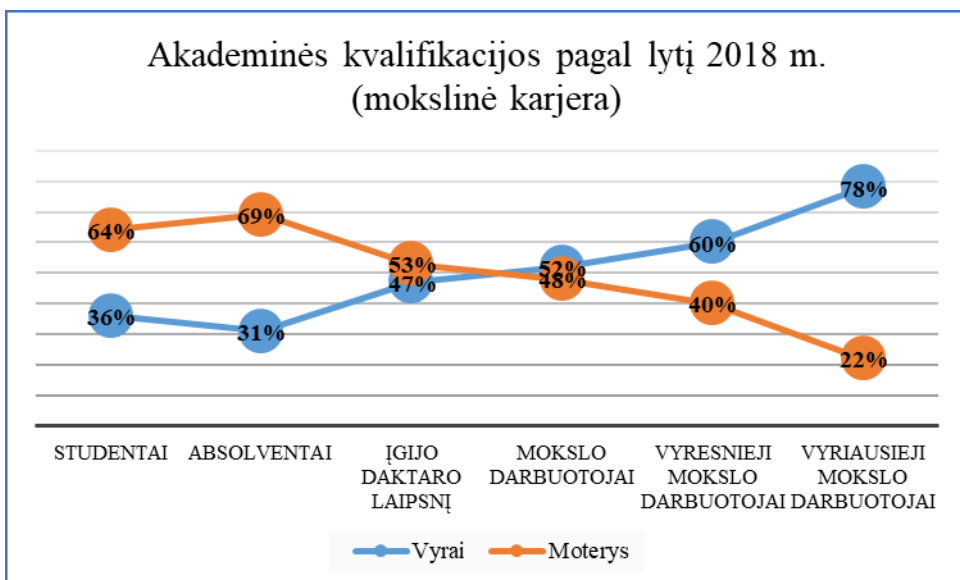
### 3.2.4. Universiteto akademinės karjeros formavimosi trajektorija pagal lytį

Analizuojant lyčių lygybės tematiką akademinėje erdvėje dažnai naudojama moterų ir vyrų karjeros formavimosi trajektorija. 17 ir 18 pav. vaizduojamas lyčių pasiskirstymas skirtinguose pedagoginės ir mokslinės karjeros universitete etapuose<sup>10</sup>.

17 pav. Akademinė (pedagoginių) kvalifikacijų pasiskirstymas pagal lytį 2018 m. (šaltinis – Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius, Žmogiškųjų išteklių skyrius)



18 pav. Akademinė (mokslinių) kvalifikacijų pasiskirstymas pagal lytį 2018 m. (šaltinis – Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius, Žmogiškųjų išteklių skyrius)



<sup>10</sup> Studentų (-tų) skaičius pateikiamas remiantis 2018 m. lapkričio mėn. duomenimis apie studijavusias (-iuosius) bakalauro, magistro, vienosiosios ir profesinių studijų pakopose; absolventų (-tų) – 2018 m. liepos mėn. duomenimis apie baigusiuosius studijas; įgijusių daktaro laipsnį – 2018 m. gruodžio mėn. duomenimis apie per kalendorinius metus šį laipsnį įgijusias (-iuosius); asistentų (-tų), docentų (-tų), profesorių, mokslo darbuotojų, vyresniųjų mokslo darbuotojų, vyriausiųjų mokslo darbuotojų – 2018 m. gruodžio mėn. duomenimis.

Pastebėtina, kad universitete studijuoja 28 proc. daugiau studenčių nei studentų, t. y. 64 proc. moterų ir 36 proc. vyrų. Tarp absolvenčių (-tų) pastebimas dar didesnis lyčių atotrūkis, t. y. tarp studijas baigusiujų yra 69 proc. moterų ir 31 proc. vyrų. Vis dėlto tarp įgijusiųjų daktaro laipsnį lyčių pasiskirstymas suvienodėja ir yra pastebimas lyčių balansas: 53 proc. moterų ir 47 proc. vyrų (17 ir 18 pav.).

Asistenčių (-tų) ir docenčių (-tų), siekiančių pedagoginės karjeros, pasiskirstymas pagal lytis yra ties lyčių balanso riba (17 pav.). Asistentės (-o) pareigas užimančių moterų yra daugiau – 60 proc., o vyrų – 40 proc. Tarp docentės (-o) pareigas užimančiųjų lyčių pasiskirstymas labai suvienodėja – moterų tik 4 proc. daugiau nei vyrų (atitinkamai 52 proc. ir 48 proc.). Tačiau žymus pokytis matomas tarp profesorių – vyrų skaičius šokteli iki 65 proc., o moterų nukrenta iki 35 proc. Taigi duomenys rodo, kad nors studijas baigia dvigubai daugiau moterų nei vyrų, pedagoginės karjeros eigoje jų skaičius žymiai mažėja ir profesorės (-iaus) pareigas einančių moterų skaičius tampa dvigubai mažesnis nei vyrų.

Moterų ir vyrų procentinis skaičiaus pasiskirstymas pagal akademinės kvalifikacijas siekiant mokslinės karjeros (18 pav.) atitinka pedagoginės karjeros formavimosi tendencijas. Lyčių balansas yra fiksuojamas tarp mokslo darbuotojų (52 proc. moterų, 48 proc. vyrų) ir vyresniųjų mokslo darbuotojų (40 proc. moterų, 60 proc. vyrų). Tarp vyriausiųjų mokslo darbuotojų pastebimas ryškus lyčių disbalansas – 22 proc. moterų ir 78 proc. vyrų. Lyginant su pedagoginio personalo aukščiausiomis pareigybėmis, tarp vyriausiųjų mokslo darbuotojų yra didesnis (56 proc. skirtumas) atotrūkis lyčių atžvilgiu nei tarp profesorių (30 proc. skirtumas).

### **3.2.5. Akademinio personalo vidutinis darbo užmokestis pagal lytį**

Siekiant įvertinti akademinio personalo moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį kalendoriniais 2018 m. buvo pasirinkti šie analizės pjūviai: pagal užimamas pareigas ir sudedamąsias darbo užmokesčio dalis. Vidutinio darbo užmokesčio<sup>11</sup> skirtumas tarp vyrų ir moterų yra vertinamas procentais. Į šią akademinio personalo darbo užmokesčio analizę nėra įtrauktas išskirtinių profesorių vidutinis darbo užmokestis, nes šie darbuotojai – tik vyrai ir jų skaičius itin mažas (tiriamuoju laikotarpiu universitete dirbo tik 6 išskirtiniai profesoriai). Taip pat į analizę neįtraukiami partnerystės pedagogai, nes jie dirba pagal individualius susitarimus, dalis dirba savanoriškais pagrindais, neatlygintinai, todėl duomenys nėra palyginami.

Buvo atlikta tik akademinų darbuotojų darbo užmokesčio analizė, nes naujoji darbo užmokesčio tvarka universiteto neakademiniams darbuotojams įsigaliojo tik 2018 m. vasario 1 d., o

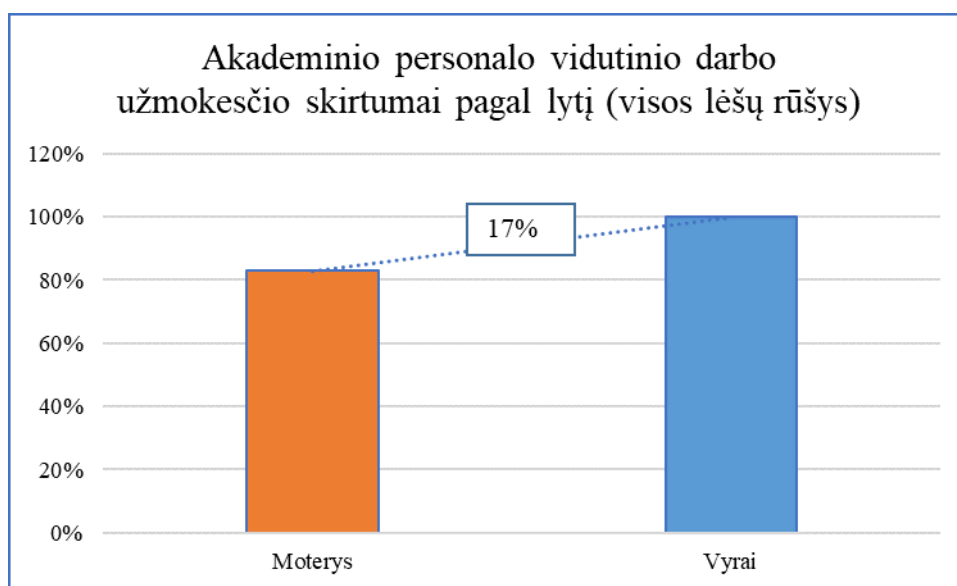
<sup>11</sup> Vidutinis darbo užmokestis yra apskaičiuojamas tokiu būdu: išmokėtos lėšos atlyginimams pagal pareigybes ar visiems darbuotojams universitete padalijamos iš sąlyginio darbuotojų skaičiaus. Sąlyginis darbuotojų skaičius – tai darbuotojų, perskaičiuotų į dirbančius visą mėnesį ir visą darbo dieną, skaičius.

pagal ją darbo sutartys (su nauju darbo užmokesčiu) pakeistos tik Centrinės administracijos ir kamieninių neakademiųjų padalinių darbuotojams 2018 m. liepos 1 d. Ši tvarka kamieninių akademiųjų padalinių neakademiūiams darbuotojams įsigaliojo nuo 2019 m. sausio 1 d., o sutartys atitinkamai pakeistos iki 2019 m. gegužės 31 d. Nusistovėjus naujai tvarkai ketinama atlikti ir neakademinio personalo vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio analizę.

### 3.2.5.1. Vidutinio darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų pagal akademiųjų darbuotojų pareigybes

Apskaičiavus visų pareigybių akademiųjų darbuotojų vidutinį darbo užmokestį nustatyta, kad vyrų vidutinis darbo užmokestis buvo 17 proc.<sup>12</sup> didesnis nei moterų (6 pav.). Akademiųjų darbuotojų vyrų vidutinis darbo užmokestis 2018 m. buvo 1 471 euras, moterų – 1 256 eurai (skirtumas – 215 eurų).

**19 pav. Akademinio personalo vidutinio darbo užmokesčio (visų lėšų rūšių) skirtumas pagal lytį 2018 m.** (šaltinis – Finansų departamento Apskaitos skyriaus Darbo užmokesčio ir stipendijų poskyris)



Analizuojant pedagoginio ir mokslinio personalo vidutinį darbo užmokestį<sup>13</sup> pagal pareigybes ir lytį (3 lentelė) matyti, kad vidutinis darbo užmokestis tarp pedagoginio personalo vyrų buvo 15 proc. didesnis nei moterų, o tarp mokslo darbuotojų – vyrų 22 proc. didesnis nei moterų. Didžiausi vidutinio darbo užmokesčio skirtumai yra pastebimi aukščiausiose pozicijose, t. y. tarp

<sup>12</sup> Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2018 m. vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje buvo 13 proc. (Lietuvos statistikos departamentas, Oficialiosios statistikos portalas <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6397675>)

<sup>13</sup> Moterų ir vyrų atlyginimo santykis buvo apskaičiuojamas procentais. Santykis apskaičiuotas remiantis prielaida, kad moterų atlyginimas yra bazė, kuri prilyginta 100 %. Tada vyrų vidutinis darbo užmokestis dalijamas iš moterų vidutinio darbo užmokesčio ir padauginama iš 100 – (VDU/MDU)\*100. Gaunamas procentinis skirtumas tarp vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio.



profesorių ir vyriausiųjų mokslo darbuotojų: jų vidutinis darbo užmokestis yra 10 proc. didesnis nei moterų. Kitose pareigybėse skirtumai mažesni, išsiskyrus jaunesniasias (-iuosius) asistentes (-us) (vyrų vidutinis darbo užmokestis 7 proc. didesnis nei moterų) bei mokslo darbuotojas (-us) (vyrų 8 proc. didesnis nei moterų). 3 lentelėje pateikti atlygio skirtumai paaiškinami plačiau nagrinėjant skiriamas priemokas ir premijas.

**3 lentelė. Vyrų ir moterų atlygio skirtumai proc. pagal pareigybes (visos lėšų rūšys), 2018 m. duomenys**  
(šaltinis – Finansų departamento Apskaitos skyriaus Darbo užmokesčio ir stipendijų poskyris)

Pareigos	Skirtumas, proc.
Profesorė (-ius)	10
Docentė (-as)	3
Asistentė (-as)	1
Lektorė (-ius)	1
Jaunesnioji (-ysis) asistentė (-as)	7
Pedagoginis personalas	15
Vyriausioji (-iasis) mokslo darbuotoja (-as)	10
Vyresnioji (-ysis) mokslo darbuotoja (-as)	6
Mokslo darbuotoja (-as)	8
Jaunesnioji (-ysis) mokslo darbuotoja (-as)	3
Mokslo personalas	22

**Pastaba:** Teigiamą reikšmę reiškia, kad vyrų darbo užmokestis yra didesnis nei moterų, neigiamą reikšmę – kad vyrų darbo užmokestis mažesnis.

Siekiant paaiškinti, kodėl Vilniaus universitete akademiniai darbuotojai vyrai uždirba 17 proc. daugiau nei moterys, buvo keliami prielaida, kad galbūt tai nulemia darbas projektuose, kurie yra finansuojami iš išorinių šaltinių ir yra inicijuojami pačių mokslininkų ir dėstytojų pastangų dėka, t. y. galimai labiau vyrų nei moterų. Vis dėlto atlikus analizę nustatyta, kad akademinų darbuotojų vyrų ir akademinų darbuotojų moterų darbo užmokesčio skirtumas, įvertinus ir darbą projektuose, padidėja vos 1 proc., todėl pats projektinis darbas negali būti pagrindinė priežastis, lemianti darbo užmokesčio skirtumus tarp lyčių.

### **3.2.5.2. Vidutinio darbo užmokesčio skirtumai pagal pareigybes ir darbo užmokesčio sudedamąsias dalis**

Remiantis Vilniaus universiteto darbuotojų darbo užmokesčio tvarkos aprašu (toliau – Aprašas) akademinų darbuotojų darbo užmokesčių sudaro tarnybinio atlyginimo, priemokų, premijų ir valandinio<sup>14</sup> darbo užmokesčio suma<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Pagal Aprašą, valandinis atlygis yra mokamas akademiniam darbuotojams, kurie sandomi konkrečiam darbui ir neturi kitos neterminuotos ar terminuotos darbo sutarties su universitetu; akademiniam darbuotojams, tiesiogiai vykdančioms projektus, užsakomuosius darbus, neformaliojo švietimo programas ar kitus trumpalaikio pobūdžio

Pagal Aprašą, akademinio darbuotojo tarnybinis atlyginimas yra nustatomas pareigybės koeficientą padauginus iš bazinės mėnesinės algos (toliau – BA; ji universitete yra prilyginta profesoriaus algai – 2018 m. BA buvo 1 428 eurų neatskaičius mokesčių). Taigi universitete visų akademinų darbuotojų tarnybiniai atlyginimai pagal pareigybes turi būti vienodi – tiek vyrų, tiek moterų.

Didesni skirtumai tarp lyčių susidaro dėl gaunamų priemokų ir premijų.

**Priemokos** universitete yra skiriamos akademiniam darbuotojams už šiuos papildomus darbus:

- vadovavimas administracinio padalinio teisių neturinčiam akademiniam dariniui (mokslinei teminei grupei, katedrai, centrai ir kt.) – mėnesio priemoka negali viršyti 20 proc. BA;
- vadovavimas studijų programos ir studijų programų grupės komitetui – mėnesio priemoka negali viršyti 15 proc. BA, doktorantūros komitetui ar doktorantūros mokyklai – mėnesio priemoka negali viršyti 20 proc. BA;
- už neakademinų pareigų atlikimą – mėnesio priemoka negali viršyti 25 proc. BA;
- už dėstymą užsienio kalba (išskyrus užsienio kalbų studijų dalykų dėstymą ne užsienio studentams) – priemoka apskaičiuojama pagal dėstymo valandas, bet negali viršyti 50 proc. darbuotojo tarnybinio atlyginimo;
- už projektų ir užsakomųjų darbų, neformaliojo švietimo programų ar kitų trumpalaikio pobūdžio mokymų vykdymą – priemokos skiriamas pagal konkretaus projekto ar darbų sąmatą;
- kai dėstymo laikas viršija maksimalias standartines mokymo laiko normas – priemoka apskaičiuojama pagal konkrečiai viršytas dėstymo valandas;
- kai akademinis darbuotojas yra kolegialių universiteto valdymo organų narys ir dalyvauja kolegialių universiteto valdymo organų bei Senato ir rektoriaus sudarytų komitetų, komisijų ir darbo grupių veikloje – priemokos apskaičiuojamos pagal rektoriaus nustatytą tvarką.

Duomenys rodo (žr. 4 lentelę), kad visų pedagoginių darbuotojų vyrų gaunamos vidutinės priemokos yra 28 proc. didesnės nei moterų, o mokslo darbuotojų vyrų 42 proc. didesnės nei moterų. Profesorių vyrų vidutinės priemokos yra 28 proc. didesnės nei moterų, o vyriausiųjų mokslo darbuotojų – 44 proc. didesnės nei moterų, vyresniųjų mokslo darbuotojų – 33 proc. didesnės nei moterų. Taigi matyti, kad kuo aukštesnės pareigos, tuo labiau skiriasi gaunamos priemokos tarp lyčių. Daroma prielaida, kad vyrai dažniau nei moterys imasi (arba jiems yra dažniau suteikiami)

---

mokymus; partnerystės profesoriams ir partnerystės docentams; kviečiamiems ir vizituojantiems dėstytojams ar mokslo darbuotojams, stažuotojams.

Kadangi valandinis atlygis yra mokamas už labai skirtingas veiklas, šioje analizėje jis nėra nagrinėjamas kaip atskira darbo užmokesčio dalis.

<sup>15</sup> Darbuotoja (-as) nebūtinai gauna visas darbo užmokesčio sudedamąsias dalis. Tai priklauso nuo kiekvieno individualaus atvejo.

papildomų darbų, kurie yra apmokami per priemokas. Taip pat dalies papildomų darbų specifiška yra ta, kad kai kuriuos vadovaujančius darbus pagal universiteto teisės aktus gali atlikti tik aukščiausias ar aukštesnes akademinės pozicijas turintys asmenys (iš kurių, kaip rodo ankščiau pateikta analizė, yra daugiau vyrų nei moterų), pavyzdžiui, vadovavimas mokslinei grupei, katedrai, centrui, studijų programos komitetui ir t. t.

**Premijos** universitete pagal galiojančią tvarką akademiniam darbuotojams gali būti skiriamos šiais trimis atvejais:

- už mokslo pasiekimus (premijos dydis nėra ribojamas, skiriamas pagal akademinų padalinių tarybų patvirtintas tvarkas);
- už pasiekimus įgyvendinant universiteto strateginį veiklos planą ir kamieninio akademinio padalinio veiklos planą, atsižvelgiant į metinių (ir tarpinių) darbuotojų veiklos valdymo pokalbių metu sutartų tikslų pasiekimo rezultatus (premija skiriama 1 kartą per metus ir negali viršyti 2 darbuotojo tarnybinių atlyginimų);
- metinė rektoriaus premija už išskirtinius akademinis pasiekimus bei įgyvendinant universiteto strateginį veiklos planą (premija skiriama 1 kartą per metus ir paprastai neviršija 1 akademinio darbuotojo tarnybinio atlyginimo dydžio).

Žvelgiant į 4 lentelėje pateiktus duomenis matyti, kad pedagoginio personalo vyrų gaunamos vidutinės premijos yra 38 proc. didesnės nei moterų, o mokslo personalo vyrų 49 proc. didesnės nei moterų.

Įvertinus tai, kad rektoriaus premijos yra skiriamos tik išskirtiniais atvejais (apie 30 premijų per metus), o premijos už metinius veiklos rezultatus apsiriboja iki 2 darbuotojo tarnybinių atlyginimų, galima daryti prielaidą, kad labiausiai premijų skirtumus tarp lyčių lemia skatinimas už mokslo pasiekimus. Taip pat atsižvelgiant į finansinį įvertinimą daroma prielaida, kad vyrų moksliniai pasiekimai universitete yra didesni nei moterų. Svarbu pažymėti, kad vidutiniškai vyrai gauna premijų daugiau ir tose pareigybėse, kuriose dirba daugiau moterų.

**4 lentelė. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis pagal skirtingas darbo užmokesčio sudedamąsias dalis (valstybės biudžeto asignavimai ir nuosavos lėšos) proc., 2018 m. duomenys** (šaltinis – Finansų departamento Apskaitos skyriaus Darbo užmokesčio ir stipendijų poskyris)

Pareigos	Priemokų skirtumas, proc.	Premijų skirtumas proc.
Profesorė (-ius)	28	16
Docentė (-as)	10	13
Asistentė (-as)	5	30
Lektorė (-ius)	4	48
Jaunesnioji (-ysis) asistentė (-as)	10	52
Pedagoginis personalas	28	38
Vyriausioji (-asis) mokslo darbuotoja (-as)	44	53
Vyresnioji (-ysis) mokslo darbuotoja (-as)	33	17
Mokslo darbuotoja (-as)	-1	59
Jaunesnioji (-ysis) mokslo darbuotoja (-as)	26	11
Mokslo personalas	42	49

**Pastaba:** Teigiama reikšmė reiškia, kad vyrų darbo užmokestis yra didesnis nei moterų, neigiama reikšmė – kad vyrų darbo užmokestis mažesnis.

Apibendrinant universiteto akademinį darbuotojų moterų ir vyrų 2018 m. darbo užmokesčio atotrūkio analizę nustatyta, kad pagrindinė priežastis, lemianti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, yra gaunamos priemokos ir premijos. Skirtumai tarp gaunamų priemokų susidaro dėl to, kad vyrai dažniau nei moterys dalyvauja veiklose, kurios yra apmokamos papildomai. Taip nutinka iš dalies ir todėl, kad tam tikras funkcijas, už kurias mokamos priemokos, gali atlikti tik aukščiausios pareigybes turintys asmenys, o šiose pareigybėse vyrų yra daugiau nei moterų. Skirtumai tarp gaunamų premijų leidžia daryti prielaidą, kad 2018 m. vyrų moksliniai pasiekimai, už kuriuos jie buvo skatinami, buvo didesni.

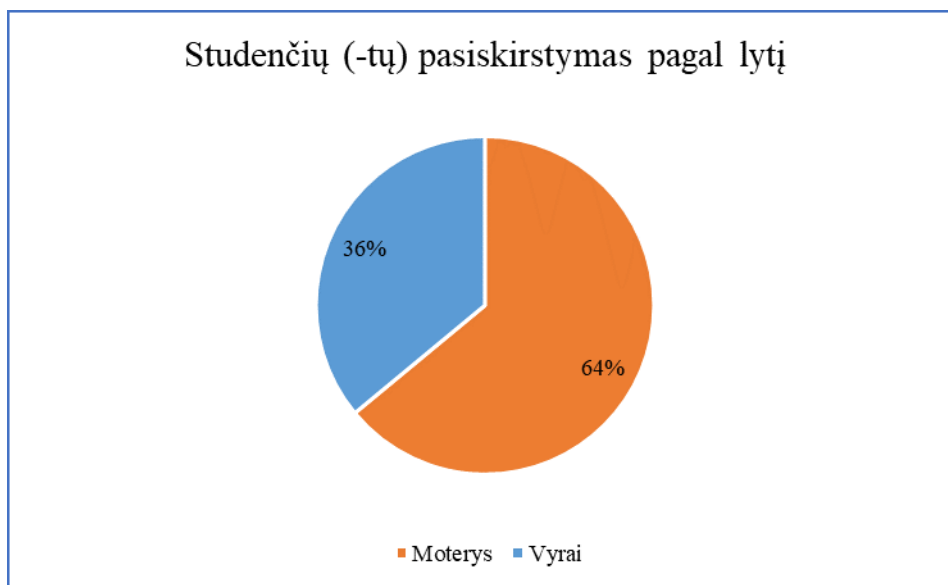
Siekiant sumažinti darbo užmokesčio atotrūkį tarp vyrų ir moterų reikia giliau analizuoti, kokios priežastys moterims trukdo užimti aukštesnes pozicijas, taip pat sužinoti, dėl kokių priežasčių moterys imasi mažiau papildomų darbų (arba galbūt joms jie neskiriami), už kuriuos mokamos priemokos. Taip pat svarbu analizuoti priežastis, kodėl universitete vyrai dažniau gauna premijas nei moterys, ypač analizuojant gaunamas premijas pagal skirtingas jų rūšis. Šių tikslų universitete jau yra pradėta siekti įgyvendinant SPEAR projektą (žr. 44 psl.), kurio pagrindinis tikslas yra lyčių lygybės planų kūrimas institucijoje.

### 3.2.6. Studentų (-tų) pasiskirstymas pagal lytį

#### Bakalauro ir magistro studijų pakopos

2018 m. spalio mėn. universitete bakalauro, vientisosiose ir magistro studijose studijavo 17 881 studentė (-as), iš kurių 11 398 (64 proc.) buvo moterys ir 6 483 (36 proc.) vyrai (20 pav.).

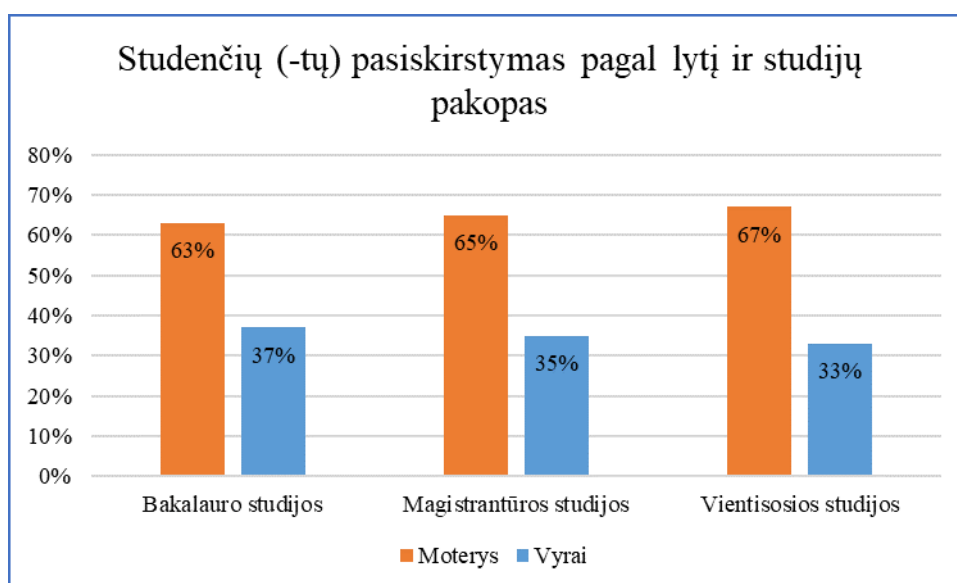
**20 pav. Studentų (-tų) pasiskirstymas pagal lytį bakalauro, magistro ir vientisųjų studijų pakopose 2018 m. spalio mėn. (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)**



2 kartais didesnis studentų nei studentų skaičius gali būti iš dalies paaiškinamas studijų kryptimi, kurios stereotipiškai laikomos „vyriškomis“ arba „moteriškomis“, pasirinkimu. Universitete yra 186 pirmosios ir antrosios pakopos bei vientisųjų studijų programos. Didžiausia dalis priklauso toms mokslo sritims, kuriose moterys sudaro daugumą: socialinių mokslų srityje siūlomos 74 studijų programos (40 proc. visų studijų programų), humanitarinių mokslų – 42 (23 proc.), biomedicinos mokslų – 25 (13 proc.). Stereotipiškai laikomų „vyriškomis“ mokslo sričių programų siūloma žymiai mažiau: fizinių mokslų srityje siūlomos 39 programos (21 proc.), technologijos mokslų srityje siūlomos 6 programos (3 proc.).

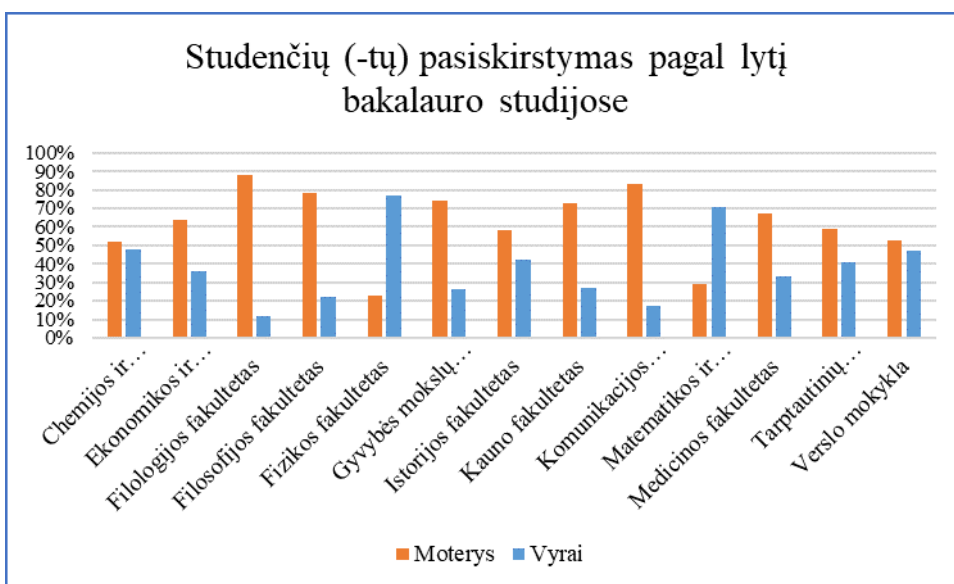
Nagrinėjant lyčių pasiskirstymą pagal skirtingas studijų pakopas aiškiai matomas lyčių disbalansas, kur moterų procentinė dalis yra didesnė nei vyrų: bakalauro studijose 63 proc. ir 37 proc., magistrantūros – 65 proc. ir 35 proc., vientisosiose – 67 proc. ir 33 proc. (21 pav.).

**21 pav. Studentų (-tų) pasiskirstymas pagal lytį ir studijų pakopas 2018 m. spalio mėn.** (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)



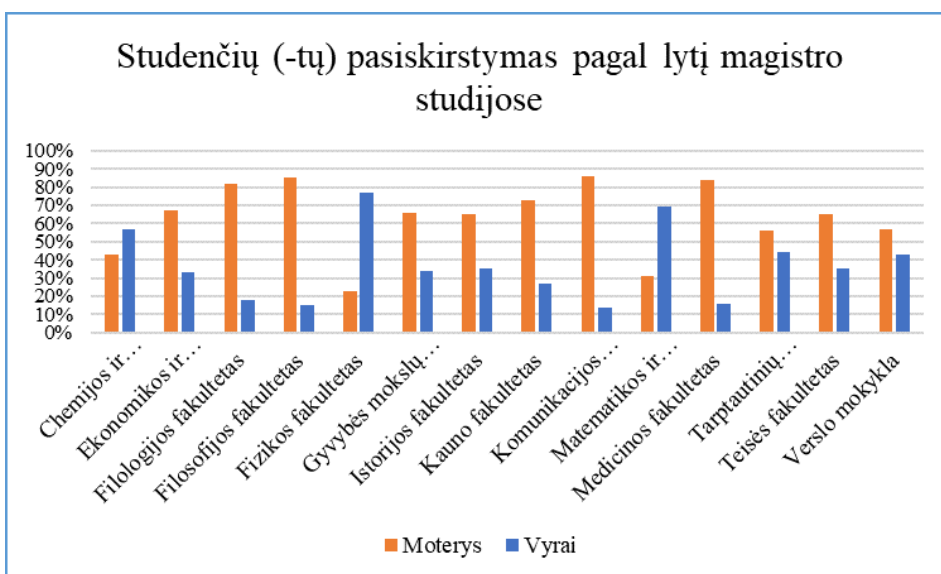
Iš 14 universiteto kamieninių akademinų padalinių lyčių balansas tarp bakalauro ir magistrantūros studijų studentų (-tų) pastebimas Chemijos ir geomokslų fakultete, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute bei Verslo mokykloje (žr. 22 pav., 1 priedo 10 lentelę). Istorijos fakultete lyčių balansas yra tarp studijuojančiųjų bakalauro studijas, o magistrantūros studijose jau atsiranda lyčių disbalansas: 65 proc. moterų ir 35 proc. vyrų. Kituose 8 kamieniniuose akademinuose padaliniuose studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį skiriasi daugiau nei 2/3 vienos ar kitos lyties atžvilgiu. Filologijos, Filosofijos, Kauno, Komunikacijos ir Medicinos fakultetuose bei Gyvybės mokslų centre moterys sudaro daugiau nei 2/3 visų studijuojančiųjų, o Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose daugumą sudaro vyrai. Vientisųjų studijų pakopoje tiek Medicinos, tiek Teisės fakultetuose pastebimas lyčių disbalansas – moterų yra daugiau nei vyrų (atitinkamai 69 proc. moterų ir 31 proc. vyrų ir 63 proc. moterų ir 37 proc. vyrų) (žr. 24 pav.)

**22 pav. Studentų (-tų) pasiskirstymas pagal lytį bakalauro studijose 2018 m. spalio mėn.** (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)

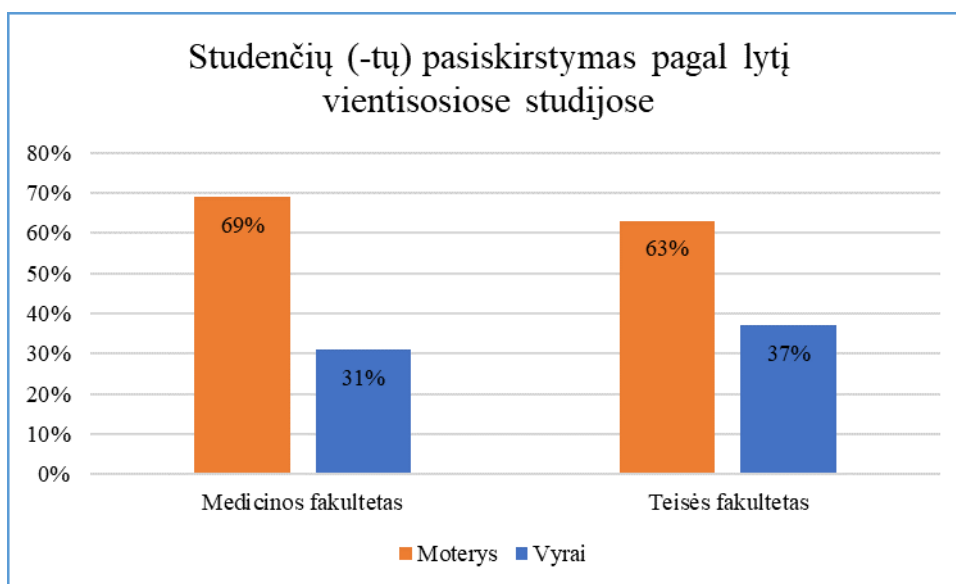


**Pastaba:** ča nepateikiami Teisės fakulteto duomenys, nes jame nevykdomos bakalauro studijos. 24 pav. pateikiami Teisės fakulteto lyčių pasiskirstymas vientisosiose studijose.

**23 pav. Studentų (-tų) pasiskirstymas pagal lytį magistro studijose 2018 m. spalio mėn.** (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)



**24 pav. Studentų (-tų) pasiskirstymas pagal lytį vientisiose studijose 2018 m. spalio mėn.** (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)



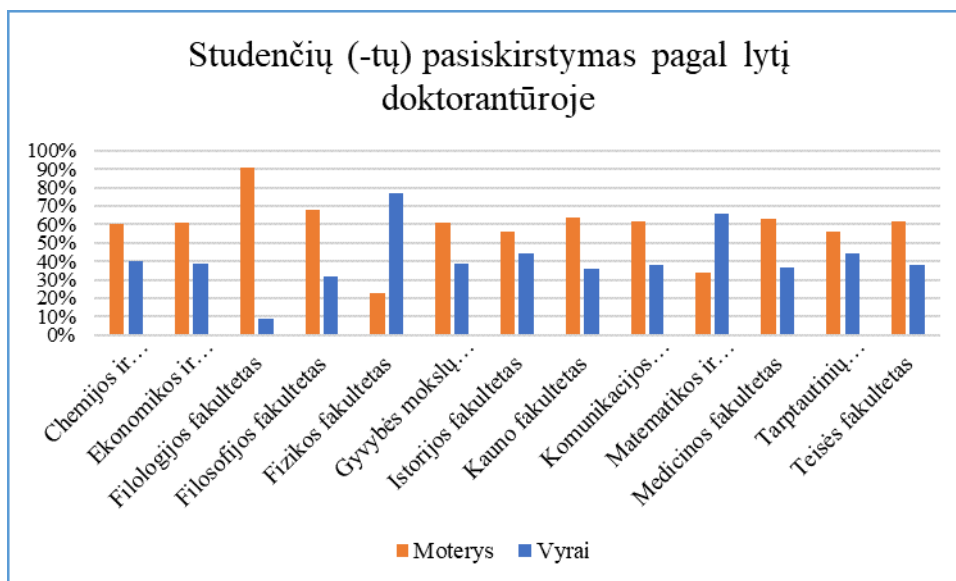
### **Doktorantės (-ai)**

2019 m. sausio mėn. universitete studijavo 801 doktorantė (-as), iš kurių buvo 465 (58 proc.) moterys ir 336 (42 proc.) vyrai (žr. 25 pav., 1 priedo 11 lentelė). Doktorantūros studijų atveju, universitete tėra 3 kamieniniai akademiniai padaliniai, kuriuose yra ryškus lyčių disbalansas. Filologijos fakultete moterys sudaro daugumą tarp studijuojančiųjų doktorantūroje (vyrų tik 9 proc.), o Fizikos fakultete vyrai sudaro daugiau nei 2/3 visų studijuojančiųjų (moterų tik 23 proc.) bei Matematikos ir informatikos fakultete vyrai sudaro 2/3 visų studijuojančiųjų (34 proc. moterų).

Pastebima, kad kuo aukštesnė mokymosi pakopa, tuo moterų skaičius kai kuriuose studijų programose pradeda mažėti, pavyzdžiui, bakalauro ir magistro studijose Komunikacijos fakultete buvo 83 ir 86 proc. studentų, doktorantūros – 62 proc., Gyvybės mokslų centre atitinkamai 74 proc., 66 proc. ir 61 proc. Galima sakyti, kad šiais atvejais artėjama lyčių balanso link moterų vyrų atžvilgiu. Stabilus 2/3 skirtumas išlieka Fizikos bei Filologijos fakultetuose, kur atitinkamai lyčių santykis yra 23 proc. moterų ir 77 proc. vyrų, bei 91 proc. moterų ir 9 proc. vyrų, o doktorantūros studijų metu iš esmės lyčių pasiskirstymas išlieka panašus.



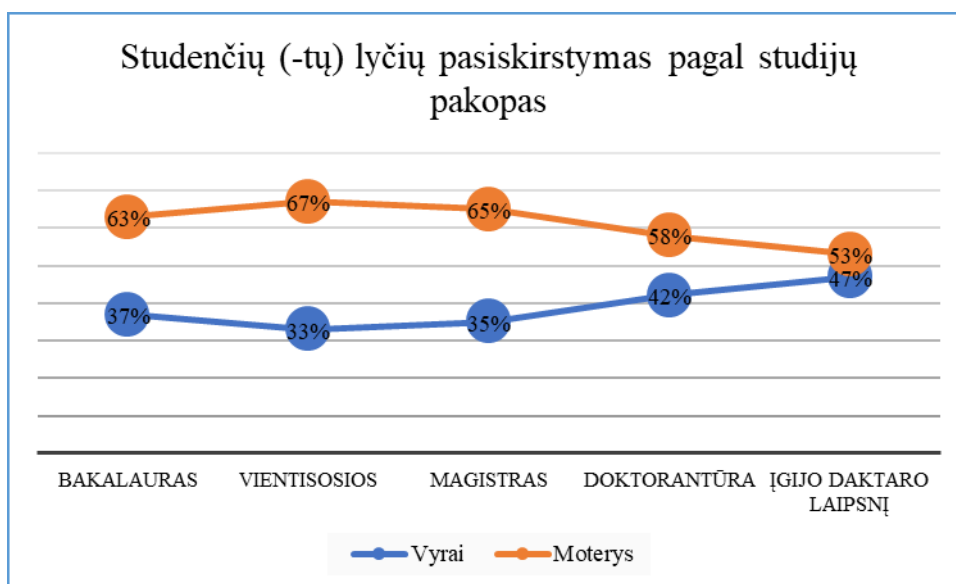
25 pav. Studenčių (-tų) pasiskirstymas pagal lytį doktorantūroje 2018 m. lapkričio mėn. (šaltinis – Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius)



2019 m. iš viso buvo 59 doktorantės (-ai) išėję į akademinės atostogas dėl nėštumo ir gimdymo ir (ar) vaiko priežiūros: 45 moterys (10 proc. visų doktorančių (-tų)) ir 14 vyrų (4 proc. visų doktorančių (-tų)). Taigi vyrai rečiau renkasi daryti pertrauką savo doktorantūros studijose dėl vaiko priežiūros. Be to, jie dažniau nei moterys į akademinės atostogas vaiko priežiūrai išeina 1 metams, o moterys vidutiniškai – 2 metams. Remiantis duomenimis, universitete yra beveik 3 kartus daugiau doktorančių nei doktorantų akademinėse atostogose dėl vaiko priežiūros. Vis dėlto palyginus su darbuotojų vyrų, išėjusių vaiko priežiūros atostogų, doktorantų dalyvavimas yra aukštesnis, tad šį faktą galima vertinti pozityviai.

Nagrinėjant 2018 m. lyčių pasiskirstymą bakalauro, magistro, vientisosiose ir doktorantūros studijose bei tų asmenų, kurie įgijo daktaro laipsnį, skaičių galima pastebėti, kad didelis bakalauro studijas studijuojančių moterų procentas ties doktorantūros studijomis pradeda mažėti ir pasiekia lyčių balansą, o procentinis skaičius beveik susilygina tarp tų, kurie įgijo daktaro laipsnį (53 proc. moterų ir 47 proc. vyrų).

**26 pav. Studentų (-tų) lyčių pasiskirstymas pagal studijų pakopas 2018 m. spalio mėn.** (šaltinis – Studijų administravimo skyrius, Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius)



Apibendrinant duomenis pastebėtina, kad universitete studijas pradeda 26 proc. daugiau studentų nei studentų, tačiau tarp įgijusių daktaro laipsnį lieka 6 proc. daugiau moterų nei vyrų. Ateityje būtų galima stebėti ir tirti, kokie veiksniai lemia moterų skaičiaus mažėjimą tolesnėse studijų pakopose.

### 3.2.7. Universiteto veikla, orientuota į lyčių lygybės įtvirtinimą moksle ir studijose

#### Lyčių studijų centras

Vilniaus universiteto [Lyčių studijų centras](#) (LSC) (iki 2002 m. – Moterų studijų centras) 1992 kovo 31 d. įkūrė mokslininkų grupę, kurią sudarė prof. Marija Aušrinė Pavilionienė, prof. Viktorija Daujotytė ir doc. Eglė Laumenskaitė. Nors ilgą laiką tai buvo savarankiškas akademinis padalinys, dabar LSC yra Komunikacijos fakultete veikiantis tarpdisciplininis akademinis studijų ir mokslinių tyrimų centras, kurio tikslas – integruojantis į komunikacijos mokslo sritį vykdyti lyčių studijas bei plėtoti tarpdisciplininius lyties raiškos įvairiuose sociokultūrinuose kontekstuose tyrimus, siekiant lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų užtikrinimo, taikant socialines inovacijas bei prisidedant prie gerovės visuomenės kūrimo. Šiuo metu LSC yra vienintelis tokio pobūdžio centras Lietuvos universitetuose.

Pagrindinė LSC veikla – žinių apie daugialypius lyties ypatumus sklaida vykdant pedagoginę veiklą. Centro mokslininkės yra parengusios 4 bendrauniversitetinių studijų dalykus (BUS): Lyčių studijos, Vyriškumo studijos, Lyties aspektas komunikacijoje bei Lygios galimybės ir nediskriminavimas. Šie BUS dalykai yra labai populiarūs ir juos kiekvieną semestrą renkami įvairių universiteto padalinių bei kitų aukštųjų mokyklų studentės (-ai). Kiekvieną semestrą BUS dalykus

išklauso 200–250 studenčių (-tų). Kiti studijų dalykai, kuriuose nagrinėjamas lyties aspektas (Lytis, kalba, kultūra, Diskriminacija, smurtas ir žmogaus teisės, Lyderystė lyties aspektu) yra integruoti į Komunikacijos fakulteto magistro studijų programas. Nuo 2019–2020 m. m. rudens BUS Lyčių studijos bus skaitomas ir Kauno fakultete.

LSC taip pat organizuoja konferencijas, seminarus, inicijuoja projektus, rengia viešas paskaitas ir organizuoja kitus renginius universiteto bendruomenei bendradarbiaujant su JAV ir Lenkijos Respublikos ambasadamis, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Lyčių lygybės institutu bei kolegėmis (-omis) iš kitų Lietuvos ir užsienio mokslo institucijų.

### **BASNET forumas**

Universiteto veiklą lyčių lygybės srityje 2000 m. pradžioje pradėjo prof. dr. [Dalia Šatkovskienė](#), tarptautinėje erdvėje gerai žinoma Lietuvos fizikė ir lyčių lygybės mokslo srityje ekspertė. D. Šatkovskienė inicijavo ir koordinavo Europos Komisijos BP6 projektą „Baltijos šalių bendradarbiavimo tinklas: moterys tiksluosiuose moksluose ir aukštosiose technologijose (BASNET)“, kurio rezultatas – sukurta Baltijos regiono strategija, numatanti, kaip suaktyvinti moterų dalyvavimą tiksluosiuose moksluose ir kaip skatinti lyčių lygiateisiškumą įvairiuose mokslo, mokslo politikos ir valdymo lygmenyse, taip pat buvo parengta Moterų ir vyrų lygių galimybių moksle užtikrinimo Lietuvoje strategija (Švietimo ir mokslo ministro 2008 m. birželio 2 d. įsakymas Nr. 1600). Pasibaigus BASNET projektui, bendru projekto partnerių sutarimu ir pritariant Europos Komisijai, Vilniaus universitetas ir Kauno technologijos universitetas įsteigė BASNET forumo asociaciją, kurios tikslas – aktyviai prisidėti įgyvendinant BASNET strategiją Baltijos šalyse: stebėti, keistis nuomonėmis ir gerąja praktika bei teikti pasiūlymus tolesniam strategijos atnaujinimui. D. Šatkovskienė išrinkta šios asociacijos prezidente.

### **Europos Komisijos *Horizon2020* programos projektas „Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research (SPEAR)“**

Universitetas nuo 2019 m. sausio 1 d. dalyvauja Europos Sąjungos *Horizon2020* Mokslo su visuomene ir visuomenei (SWAFS) programos „Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research (SPEAR)“ projekte. Pagrindinis projekto dėmesio objektas – lyčių lygybės planų sukūrimas ir įgyvendinimas Europos universitetuose siekiant realių struktūrinių pokyčių šioje srityje. Lyčių lygybės planai bus kuriami pagal Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) sukurtą tokių planų kūrimo įrankį ([GEAR](#)).

## Apibendrinimas

Taigi universitete jau beveik 30 metų vykdomos veiklos, siekiant stiprinti lyčių lygybę akademinėje aplinkoje ir moksle. Nuo 1990 m. pradžios universitete veikė struktūrinis padalinys – Moterų studijų centras (dabar – Lyčių studijų centras), kuris orientavosi į lyčių studijas tarpdisciplininiame lauke. Nuo 2000 m. pradžios į lyčių lygybę nukreiptos veiklos buvo sutelktos fizinių mokslų srityje ir inicijuojamos atskirų universiteto darbuotojų. Tik pastaraisiais metais lyčių lygybės klausimai universitete sulaukė didesnio Centrinės administracijos dėmesio. Tikėtina, kad Darbo kodekso reikalavimai ir H2020 SPEAR projekto pagrindinė veikla, t. y. lyčių lygybės planų diegimas kamieniniuose akademinuose padaliniuose ir Centrinėje administracijoje, bus pagrindas dideliame proveržiui lyčių lygybės srityje.

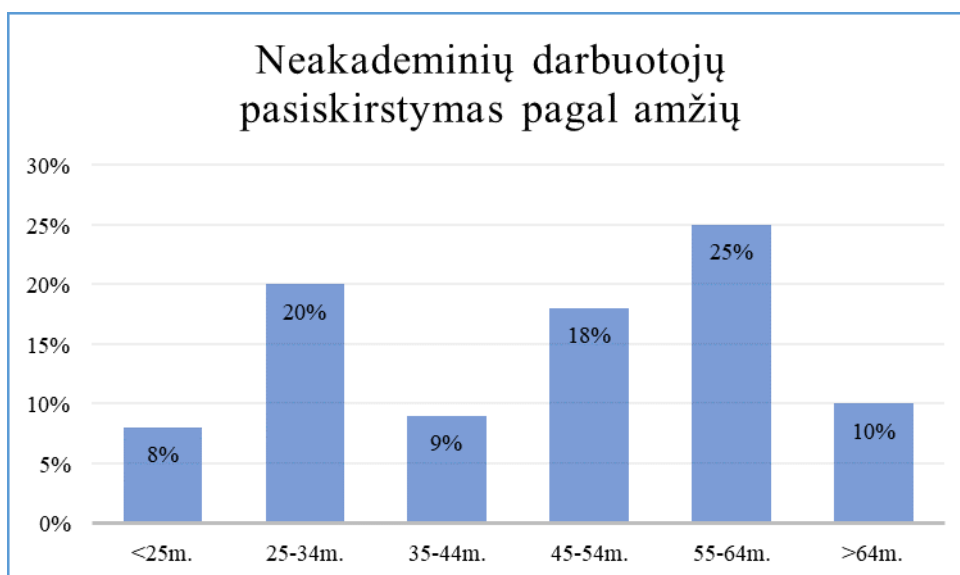
### 3.3. Amžius

#### 3.3.1. Darbuotojų amžius

Darbuotojos (-ai) universiteto bendruomenės apklausoje kaip vieną iš dažniausių diskriminacijos pagrindų išskyrė amžių. Dažnai darbuotojos (-ai) kaip savo darbo aplinkybių pasekmes išskyrė argumentą, kad jos (jie) būdavo arba per jaunos (-i), arba per senos (-i) atlikti tam tikras pareigas. Jauno amžiaus problemos ypač pastebimos tarp akademinio personalo narių.

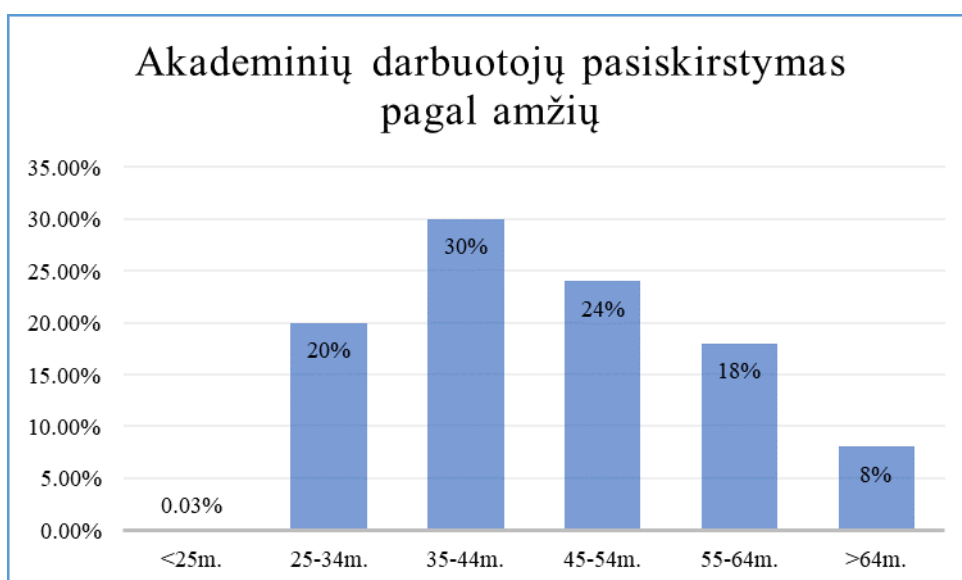
Analizuojant statistinius duomenis apie neakademinio personalo darbuotojų amžių (27 pav.) pastebima, kad daugiausia darbuotojų yra amžiaus grupėje nuo 55 iki 64 m. (25 proc.), mažiausiai darbuotojų – iki 25 m. (8 proc.). Iš viso darbuotojos (-ai), vyresnės (-i) nei 55 m., sudaro 35 proc. visų universiteto neakademių darbuotojų. Amžiaus grupė nuo 64 m. yra labai įvairi. Vyriausias neakademinio personalo darbuotojas yra 88 m. amžiaus. Vadinasi, trečdalis neakademių darbuotojų yra priešpensinio arba pensinio amžiaus.

27 pav. Neakademių darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių 2019 m. balandžio mėn. (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)



Analizuojant akademinio personalo darbuotojų amžių (28 pav.) pastebima, kad didžiausia darbuotojų amžiaus grupė yra nuo 35 iki 44 m., sudaranti 30 proc. visų akademinį darbuotojų. Didesnis darbuotojų skaičius vyresnio amžiaus kategorijose grindžiamas faktu, kad akademinį darbą gali dirbti magistro laipsnį įgijusios (-ę) lektorės (-iai) arba doktorantūroje studijuojančios (-tys) jaunesniosios (-ieji) asistentės (-ai) bei jaunesniosios (-ieji) mokslo darbuotojos (-ai). Aukštesnėms pareigybėms (skaičiuojant nuo asistentės (-o)) reikalingas mokslo laipsnis. Todėl yra natūralu, kad iki 25 metų akademinį darbuotojų beveik nėra. Vyriausias akademinis darbuotojas yra 78 metų amžiaus<sup>16</sup>. Žmogiškųjų išteklių skyriaus duomenimis, pastebima tendencija, kad amžiaus grupėje virš 64 metų yra mažiau dėstytojų, o didžioji dalis darbuotojų tiesiog dirba mokslinį darbą.

**28 pav. Akademinį darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių 2019 m. balandžio mėn.** (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)



### **Akademinio personalo pasiskirstymas pagal pareigybes, amžių ir lytį**

Akademinio personalo amžiaus tema buvo nagrinėta plačiau pareigybės, amžiaus ir lyties aspektais (2 priedo 1 lentelė). Iš viso pedagoginį personalą sudaro 45 proc. vyrų ir 55 proc. moterų. Žvelgiant bendrai į pedagoginio personalo pasiskirstymą pagal amžių ir lytį matyti, kad tiek vyrų, tiek moterų skaičius yra apylygis, išskyrus 45–54 m. kategorijoje, kur moterų yra 2/3 daugiau nei vyrų. Visose kitose amžiaus kategorijose vyrų profesorių yra daugiau nei moterų. Pastebima, kad su kiekviena vyresne amžiaus kategorija moterų profesorių skaičius mažėja: 35–44 m. amžiaus kategorijoje yra tik 20 proc. mažiau moterų nei vyrų, 55–64 m. – 30 proc. mažiau, vyresnių nei

<sup>16</sup> Jeigu dėstytojas ar mokslo (meno) darbuotojas antrą kartą laimi konkursą toms pačioms pareigoms eiti, su juo sudaroma neterminuota darbo sutartis. Ši sutartis pasibaigia paskutinę mokslo metų, kuriais tam darbuotojui sukaks 65 metai, dieną. (Vilniaus universiteto statuto 15 straipsnis)

64 m. – 48 proc. mažiau. Vadinasi, pastebima tendencija, kad kuo vyresnis amžius, tuo vyrų profesorių yra daugiau. Išimtis yra 45–54 m. amžiaus kategorijoje, kur beveik lygus profesorių skaičius pagal lytis: 51 proc. vyrų ir 49 proc. moterų. Daugiausia docentų yra 45–54 m. amžiaus kategorijoje, kurioje 41 proc. vyrų ir 59 proc. moterų. Visose amžiaus kategorijose partnerystės docentų vyrų yra daugiau nei moterų, o amžiaus kategorijose 55–64 m. ir vyresnių nei 64 m. skaičius suvienodėja.

Asistenčių (-tų) yra daugiausia 35–44 m. amžiaus kategorijoje (61 proc. moterų). Jaunesniųjų asistenčių (-tų) daugiausia yra 25–34 m. amžiaus kategorijoje ir su kiekviena tolesne amžiaus kategorija jų skaičius nuosekliai mažėja. Taip yra todėl, kad jaunesniosiomis (-aisiais) asistentėmis (-ais) ir jaunesniosiomis (-iaisiais) mokslo darbuotojomis (-ais) gali dirbti doktorantės (-ai) arba disertaciją eksternu rengiantys asmenys. Įgiję mokslo laipsnį, jie užima aukštesnes pareigas. Pastebėtina, kad 35–44 m. amžiaus kategorijoje moterų asistenčių yra dvigubai daugiau nei vyrų. Daugiausia lektorių yra 35–44 m. amžiaus kategorijoje (64 proc. moterų), vėliau šis skaičius nuosekliai mažėja. Natūralu, kad dirbant universitete žmonės siekia akademinės karjeros, ginasi disertacijas, o apsigynę pretenduoja į aukštesnes pareigas, todėl vyresniame amžiuje lektorių skaičius mažėja, bet daugėja asistenčių (-tų). Nuo 35–44 m. amžiaus kategorijos išryškėja tendencija, kad moterų lektorių yra dvigubai daugiau nei vyrų. Žvelgiant bendrai į visas (-us) lektoras (-ius) – daugiausia jų (637) yra 35–44 m. amžiaus kategorijoje.

Mokslo personalą sudaro 58 proc. vyrų ir 42 proc. moterų. Vyriausiosios (-ieji) mokslo darbuotojai su išskirtinio profesoriaus kategorija iš viso yra 4 ir jie priklauso 55–64 m. amžiaus kategorijai. Lyčių aspektu visose amžiaus kategorijose vyriausiųjų mokslo darbuotojų vyrų yra daugiau nei dvigubai daugiau nei moterų. Tarp užimančių vyresniųjų mokslo darbuotojų pareigybes skirtumas tarp šias pareigas užimančių vyrų ir moterų pradeda mažėti ir 45–54 m. amžiaus kategorijoje pasiekia lyčių balanso ribas (atitinkamai, 41 proc. vyrų ir 59 proc. moterų).

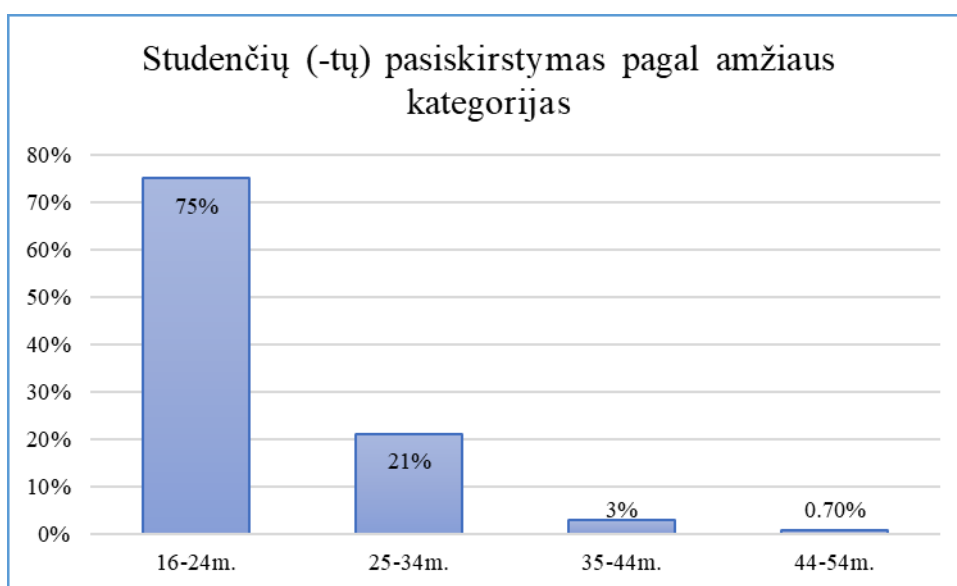
Galima pastebėti, kad nuo 35–44 m. amžiaus kategorijos prasideda moterų mokslo darbuotojų skaičiaus didėjimas (atitinkamai 48 proc. vyrų ir 52 proc. moterų); 45–54 m. ir vyresnių nei 64 m. amžiaus kategorijose moterų yra dvigubai daugiau nei vyrų. Vadinasi, didelė dalis moterų ir lieka mokslo darbuotojomis, o vyrai kyla į aukštesnes pareigybes. Jaunesniųjų mokslo darbuotojų skaičius yra didžiausias 25–34 m. amžiaus kategorijoje ir vėliau nuosekliai mažėja. Šias pareigybes visose amžiaus kategorijose apie 20 proc. užima daugiau vyrų nei moterų, išskyrus 35–44 m. amžiaus kategoriją, kur moterų yra 20 proc. daugiau. Jaunesniųjų mokslo darbuotojų daugiausia yra 25–34 m. amžiaus kategorijose. Skaičiuojant visas (-us) mokslo darbuotojas (-us), daugiausia jų yra 35–44 m. amžiaus kategorijoje.

Pastebėtina, kad universitetas turi turėti politiką amžiaus kaitos klausimu, kad užtikrintų, jog visada būtų jaunų dėstytojų ir mokslininkų, vėliau galėsiančių kilti pareigose.

### 3.3.2. Studenčių (-tų) amžius

Universitete 2018 m. studijavo 17–76 m. amžiaus studentės (-ai). Daugiausia studentų (-tų) (75 proc.) yra 16–24 m. amžiaus kategorijoje, dažniausias amžius – 20 m. (15 proc.). Analizuojant pagal amžiaus kategorijas studijuojančiųjų skaičius pasiskirsto taip: 21 proc. – 25–34 m., 3 proc. – 35–44 m., 0,7 proc. – 44–54 m., 0,1 proc. – 55–64 m. ir 64 ir vyresnio amžiaus. Vadinasi, vyresnės (-i) nei 35 m. studentės (-ai) sudaro 4 proc. visų universiteto studentų (-tų) (29 pav.).

29 pav. Studenčių (-tų) pasiskirstymas pagal amžiaus kategorijas, 2018 m. lapkričio mėn. duomenys (šaltinis – Studijų kokybės ir plėtros skyrius)



Verta paminėti, kad universitete iki šiol nebuvo tikslingai nagrinėjamas studentų (-tų) ir darbuotojų amžius lygių galimybių ir įvairovės aspektu.

### 3.4. Pilietybė, etninė priklausomybė, tautybė, kilmė, rasė, kalba

#### 3.4.1. Darbuotojos (-ai) iš užsienio

Žmogiškųjų išteklių skyriaus 2018 m. gruodžio mėn. duomenimis, universitete dirbo 113 darbuotojų iš užsienio (2,3 proc. visų universiteto darbuotojų), turinčių 30 skirtingų pilietybių: Rusijos, Prancūzijos, Olandijos, Italijos, Danijos, Ukrainos, Austrijos, Irano, Ispanijos, Jungtinių Amerikos Valstijų, Estijos, Vokietijos, Baltarusijos, Kirgizijos, Lenkijos, Švedijos, Norvegijos, Rumunijos, Vengrijos, Serbijos, Didžiosios Britanijos, Latvijos, Čekijos Respublikos, Kinijos, Vietnamo, Egipto, Libijos, Indijos, Šiaurės Korėjos ir Moldavijos. Vadinasi, kitus 97,7 proc. darbuotojų sudaro Lietuvos piliečiai.

Universiteto 2018–2020 m. strategijoje yra numatyta pritraukti akademinių talentų iš užsienio, todėl tokių dėstytojų ir mokslininkų skaičius, tikėtina, augs. Šios analizės tiriamuoju laikotarpiu darbuotojoms (-ams) iš užsienio lygiavertiškai dalyvauti darbo procese pagrindinė kliūtis yra informacijos prieinamumas anglų kalba, nes didžioji dalis elektroninės darbinės aplinkos yra pateikiama tik lietuvių kalba. Dėl šios priežasties kalba tampa kliūtimi visavertiškai dalyvauti universiteto gyvenime. Viena iš Vilniaus universiteto studijų tarptautinimo gairėse numatytų veiklų yra skirta būtent dvikalbės studijų informacinės ir paslaugų aplinkos sukūrimui.

### **3.4.2. Studentės (-ai) iš užsienio**

Tarptautinių ryšių skyriaus 2018 m. gruodžio–2019 m. sausio mėn. duomenimis, pagal *Erasmus* ir dvišalius mainus universitete studijavo 508 užsienio studentės (-ai), turinčios (-tys) 41 pilietybę (2,5 proc. visų studenčių (-tų)). Šalys, iš kurių dažniausiai atvyksta studentės (-ai): Italija, Prancūzija, Vokietija, Ispanija, Turkija, Pietų Korėja, Kinija, Gruzija. 2019 m. pavasario semestre studijavo 421 studentė (-as): 270 pagal *Erasmus* programą ir 151 atvykusi (-ęs) pagal dvišales sutartis. 2018–2019 m. m. visų mainų rūšių studenčių (-tų) pasiskirstymas lyčių atžvilgiu buvo toks: 482 (61 proc.) moterys ir 302 (39 proc.) vyrai.

2018–2019 m. m. universiteto studijų programose studijavo 785 studentės (-ai) iš užsienio (3,9 proc. visų studenčių (-tų)): iš jų 356 (45 proc.) moterys ir 426 (55 proc.) vyrai. Įdomu pastebėti, kad studentų vyrų iš užsienio, studijuojančių visą studijų laiką, yra 10 proc. daugiau nei moterų. Palyginimui, universitete yra atvirkštinė situacija visų studenčių (-tų) lyčių atžvilgiu – iš viso studijuoja 64 proc. moterų ir 36 proc. vyrų.

2018-2019 m. m. studijavo 70 skirtingų pilietybių studenčių (-tų) (įskaitant lietuvių). Kitos dominuojančios šalių pilietybės: Vokietija, Italija, Prancūzija, Turkija, Ukraina, Ispanija. Taigi universitete studijavo 6,4 proc. ne Lietuvos pilietybę turinčių bakalauro ir magistro studenčių (-ų): 508 (2,4 proc.) *Erasmus* ir dvišalių mainų bei 785 (3,8 proc.) studenčių (-tų), studijuojančių visą studijų laiką.

Remiantis 2018 m. bendruomenės (studenčių (-tų)) apklausa, 4,1 proc. studenčių (-tų) teigė, kad per pastaruosius 12 mėnesių yra patyrusios (-ę) diskriminaciją dėl tautybės, 4,6 proc. – dėl kalbos, 4,1 proc. – dėl kilmės, 1,5 proc. – dėl rasės (etniškumo), 1,3 proc. – dėl pilietybės. Tarptautinių ryšių skyriaus teigimu ir remiantis studentų dalyko (modulio) apklausų duomenimis, tiek dalinių, tiek nuolatinių studijų studentėms (-ams) iš užsienio universitete vis dar tenka įvairiose situacijose susidurti su kalbos barjeru. Studentės (-ai) apklausose pažymėjo, kad užsiėmimus vedančių dėstytojų anglų kalbos lygis kartais nėra pakankamas, studijų medžiaga neretai pateikiama tik lietuvių kalba. Susiduriama ir su situacijomis, kai dėstytojai nutaria nedėstyti numatyta užsienio



kalba dėl nepakankamo grupėje esančių lietuvių studentų atitinkamos kalbos lygio. Taip pat ne visada studentės (-us) aptarnaujantis personalas (pvz., bendrabučių administracijoje) turi pakankamą anglų kalbos mokėjimo lygį.

Etninės priklausomybės, tautybės, kilmės, rasės klausimai universiteto veiklų aspektu tampa aktualūs tuomet, kai studentės (-ai) ar darbuotojos (-ai) patiria diskriminaciją dėl šių pagrindų. Kitu atveju, tai yra privati žmonių informacija. 2018–2019 m. universitete studijavo apie 6 proc. ne Lietuvos pilietybę turinčių studenčių (-tų) (70 skirtingų pilietybių). Taigi nepaisant to, kad universitetas siekia tarptautiškumo, vis dar išlieka labai lietuvišku universitetu. Galima daryti prielaidą, kad universitete padaugėtų studenčių (-tų), jei atsirastų daugiau studijų programų anglų kalba bei visuose studijų, administravimo ir paslaugų procesuose būtų laikomasi dvikalbystės principo, taip pat jei Universitete vyrautų įvairovę priimanti, saugi aplinka ir patyrus diskriminaciją studentės (-ai) iš užsienio žinotų, kur kreiptis pagalbos.

### **3.4.3. Studentės (-ai) iš Lietuvos tautinių mažumų**

Informacija apie studentes (-us) iš Lietuvos tautinių mažumų universitete nėra nei stebima, nei kaupiama, nors tokių studenčių (-tų) tikrai yra. Nėra žinoma, kokios yra šių studenčių (-tų) studijų ir įsitraukimo į bendruomenę patirtys. 2011 m. Lietuvos visuotinio gyventojų ir būsto surašymo duomenimis, Lietuvoje gyveno 154 tautybių gyventojai. Didžiausios Lietuvos tautinių mažumų grupės yra lenkai, rusai, baltarusiai, ukrainiečiai.

Taigi reikia ištirti, kokios yra Lietuvos tautinių mažumų atstovių (-ų) studijų ir aukštosios mokyklos pasirinkimo Lietuvoje patirtys. Taip pat išsiaiškinti, kokių sąlygų universitete reikėtų, kad būtų galima pritraukti daugiau jaunų žmonių iš tautinių mažumų.

### **3.5. Lytinė orientacija**

Universitete lytinės orientacijos klausimas tampa aktualus susidūrus su diskriminacijos ar patyčių atveju. 2018 m. bendruomenės (studenčių (-tų)) apklausoje iš viso 3 proc. studenčių (-tų) nurodė, kad per pastaruosius 12 mėnesių yra patyrusios (-ę) diskriminaciją dėl lytinės orientacijos. Nors tai nėra didelė dalis, tačiau atsižvelgiant į tai, kad LGBT+ žmonės sudaro nedidelę visuomenės dalį (priklausomai nuo skaičiavimo būdo – nuo 4 iki 8 proc.). Taigi bendruomenės apklausos rezultatai rodo, šis rodiklis yra pakankamai aukštas ir parodo, kad studentės (-ai) susiduria su diskriminacija lytinės orientacijos pagrindu.

Su lytinės orientacijos antidiskriminacine tematika universitete daugiausia dirba Universiteto LGBT+ grupė. Anksčiau veikusi tik kaip neformali grupė VUSA sudėtyje 2018 m. pabaigoje universiteto LGBT+ grupė oficialiai įsteigta kaip asociacija. Tai yra savanoriška, ne pelno siekianti visuomeninė jaunimo organizacija, siekianti burti universiteto LGBT+ žmones ir juos palaikančiąsias

(-iuosius) bei visas (-us) pritariančias (-ius) organizacijos tikslams, ir skatinti universiteto bendruomenės narių lygiavertiškumą bei ugdyti visuomenės pagarbą žmogui. Taigi kiekviena (-as) universiteto studentė (-as), laisvoji (-asis) klausytoja (-as), alumnė (-as), mainų programos dalyvė (-is) ir buvusios (-ieji) ar esamos (-i) darbuotojos (-ai), pritariančios (-tys) universiteto LGBTQ+ grupės tikslams, gali tapti asociacijos narėmis (-iais). 2019 m. gegužę organizaciją vienijo daugiau nei 100 narių.

Socialinės atskirties mažinimo ir žmogaus teisių srityse dirba VUSA programa „Be etikečių“, įkurta 2009 m. Programa siekiama skatinti pagarbą universiteto bendruomenėje, laužyti nusistovėjusius stereotipus bei didinti universiteto atvirumą skatinant visapusę socialiai pažeidžiamų grupių integraciją. Pagrindinės vertybės – lygybė, atvirumas ir pagalba kiekvieno žmogaus individualumui. „Be etikečių“ rūpi garsiai kalbėti apie socialiai pažeidžiamų grupių problemas – ne kartą buvo organizuotos „gyvosios bibliotekos“, dirbtuvės, filmų vakarai. Viena matomiausių VUSA programos veiklų – dalyvavimas „Baltic Pride 2016“ ir „Už lygybę 2019“, išreiškiant paramą atvirumo, tolerancijos ir saviraiškos vertybėms Lietuvoje. Į šias paramos akcijas įsitraukė ir universiteto vadovybė.

Apibendrinant galima teigti, kad lytinės orientacijos klausimai universitete dažniausiai tampa aktualūs tada, kai žmonės patiria diskriminaciją dėl šio klausimo studijų ar darbo metu. Kitu atveju, tai yra privati žmonių informacija. Universitete nuo 2018 m. veikiančios „Pasitikėjimo linijos“ duomenimis, šios analizės tiriamuoju laikotarpiu buvo gautas tik vienas pranešimas, susijęs su nepagarbiu kalbėjimu homoseksualių asmenų atžvilgiu. Vis dėlto toks mažas pranešimų skaičius nebūtinai liudija apie diskriminacinių nuostatų nebuvimą – galbūt universitete mažai žinoma tokia galimybė ar trūksta jautrumo šiems klausimams. Šviečiamąją veiklą šia tema iki šiol vykdo Komunikacijos fakulteto Lyčių studijų centras, dėstydamas BUS bei kitus studijų dalykus (žr. 3.2.5), ir studentų (-tų) iniciatyva – VUSA programa „Be etikečių“ ir universiteto LGBTQ+ grupės.

### **3.6. Religija ir tikėjimas**

Tęsiant istorinę jėzuitišką tradiciją universitete yra įsteigta kapeliono pareigybė. Šv. Jonų bažnyčioje vyksta universiteto bendruomenei skirtos pamaldos, veikia maldos grupės, vyksta susikaupimo vakarai. Bažnyčioje atidaryta kunigo Alfonso Lipniūno koplyčia, kur įrengta erdvė sielovadai. Ši erdvė skirta universiteto bendruomenei: studentams, dėstytojams, darbuotojams, alumnams – patirti dvasinę atgaivą ir ramybę, bendrystę ir palaikymą. Taip pat šioje erdvėje žmonės gali būti priimti, sustiprinti ir padrąsinti krikščioniškai tikėti. Be to, Šv. Jonų bažnyčioje yra teikiami universiteto baigimo diplomai. Taip pat mišiomis minimos krikščioniškos katalikiškos šventės – Vėlinės, Advento vakaras, Tėvo, Motinos diena.

2018 m. bendruomenės (studentų (-tų)) apklausoje 3,9 proc. studentų (-tų) nurodė, kad per pastaruosius 12 mėnesių yra patyrusios (-ę) diskriminaciją dėl tikėjimo ar religijos. Nors dažnumas nėra didelis, jis įspėja apie galimas problemas šioje srityje. Vertėtų atsižvelgti į šį signalą ir vienaip ar kitaip pradėti rinkti informaciją (pvz., grupinių diskusijų pagrindu) siekiant geriau išsiaiškinti į diskriminacijos šiuo pagrindu mastą, problematiką ir priežastis.

Tagi kol kas daugiausia atliepami katalikų poreikiai, o apie kitų religijų bendruomenės narių poreikius informacijos nėra. Vis dėlto galima daryti prielaidą, kad universitete studijuoja ir dirba kitas religijas bei tikėjimus išpažįstančių asmenų. Taip pat universitetui tampant labiau tarptautišku, religijos ir tikėjimo klausimas darysis vis aktualesnis. Kadangi iki šiol nėra tiesiogiai išreikštas ir žinomas poreikis apie reikiamą atliepti kitus tikėjimus ir (ar) religijas, būtų svarbu šį poreikį aiškintis ir pagal galimybes atliepti.

### **3.7. Socialinė padėtis**

#### **3.7.1. Parama darbuotojoms (-ams)**

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme socialinė padėtis apibrėžiama kaip fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (ar) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

Universitete darbuotojoms (-ams) pagal 2018 m. liepos 1 d. įsigaliojusį rektoriaus įsakymu patvirtintą atnaujintą Vilniaus universiteto papildomų išmokų skyrimo tvarkos aprašą teikiamos išmokos nelaimės atveju (mirus šeimos nariui, netekus gyvenamojo būsto ir turto dėl gaisro, potvynio, dėl sunkios materialinės padėties ar pablogėjus darbuotojo ar jo šeimos nario sveikatai sunkios ligos (įskaitant traumas, operacijas) gydymo išlaidoms kompensuoti), pradėjo galioti išmokos tėvams už kiekvieną gimusį vaiką. Nuo aprašo įsigaliojimo išmoka tėvams iki 2018 m. pabaigos pasinaudojo 33 universiteto darbuotojai. Bendra išmokų suma ligos ir nelaimės atveju darbuotojams 2018 m. – 88 450 Eur.

#### **3.7.2. Socialinė parama studentėms (-ams)**

2018 m. Bendruomenės (studentų (-tų)) apklausoje 3,5 proc. studentų (-tų) nurodė, kad per pastaruosius 12 mėnesių yra patyrusios (-ę) diskriminaciją dėl socialinės padėties.

Universitete yra skiriamos vienkartinės socialinės stipendijos pirmosios, antrosios ir trečiosios pakopų bei vientisųjų studijų studentėms (-ams) artimųjų mirties, stichinės ar kitos nelaimės, ligos ar kitu panašiu atveju. Vienkartinės socialinės stipendijos dydis yra nuo 2 iki 12 bazinių socialinių išmokų (BSI) (šiuo metu BSI – 38 Eur), vadinasi, nuo 76 iki 456 Eur. Centrinės administracijos Studijų administravimo skyriaus duomenimis, 2017 m. 171 studentei (-ui) skirta 217 išmokų (iš

viso – 49 286 Eur). 2018 m. 127 studentėms (-ams) skirtos 158 išmokos (iš viso – 38 152 Eur). Dažniausiai tenkinami visi prašymai.

2019 m. vasarą buvo išdalintos universiteto 440 metų sukakties 100 proginių stipendijų, kurių tikslas – didinti universitetinių studijų prieinamumą ir padėti prisitaikyti naujoje aplinkoje jautrių socialinių grupių studentams, priimtiems studijuoti pirmosios pakopos ir vientisųjų studijų programose 2019 m. Stipendijos dydis – 200 Eur kiekvieną mėnesį pirmuosius studijų metus nuo rugsėjo iki birželio mėnesio imtinai.

Papildomą paramą galima gauti iš Valstybinio studijų fondo. Socialines stipendijas gali gauti pirmosios ir antrosios pakopų bei vientisųjų studijų studentės (-ai), studijuojančios (-tys) pagal laipsnio nesuteikiančias studijų programas (išskyrus rezidentūrą), įskaitant valstybės nefinansuojamus studentus. Šios stipendijos dydis yra 3,25 BSI (123,50 Eur). Tikslines išmokas (152 Eur per mėnesį) turi teisę gauti Lietuvoje veikiančių aukštųjų mokyklų ir užsienio aukštųjų mokyklų filialų studentės (-ai).

Valstybinio studijų fondo duomenimis (5 lentelė), per 2017 m. ir 2018 m. semestrus, socialinių stipendijų skirta: nuo 281 iki 359 studentėms (-tų) iš nepasiturinčių šeimų ar gyvenantiems vieniems asmenims, gaunantiems socialinę pašalpą; nuo 75 iki 78 – turinčioms (-iems) 45 proc. ir mažesni darbingumo lygį; nuo 56 iki 72 – ne vyresnėms (-iems) nei 25 metų ir joms (jiems) buvo nustatyta globa arba abu tėvai (ar vienintelis iš turėtų tėvų) yra mirę.

**5 lentelė. Socialinė parama studentėms (-ams), 2017–2018 m. duomenys** (šaltinis – Valstybinis studijų fondas)

<b>Socialinės stipendijos iš Valstybinio studijų fondo</b>			
<b>Priežastis</b>	<b>2017 m. rudens semestras</b>	<b>2018 m. pavasario semestras</b>	<b>2018 m. rudens semestras</b>
Iš nepasiturinčių šeimų ar gyvenantys vieni asmenys, gaunantys socialinę pašalpą	300	359	281
Turi 45 procentų ir mažesni darbingumo lygį	78	75	77
Yra ne vyresni nei 25 metų ir jiems iki pilnametystės buvo nustatyta globa arba abu tėvai (ar vienintelis iš turėtų tėvų) yra mirę	63	56	72

Iš universiteto studentų, pateikusių paraiškas socialinei stipendijai gauti, 2017 m. rudens semestru buvo tenkinta 76 proc., 2018 m. pavasario semestru 85 proc., 2018 m. rudens semestru – 79 proc. prašymų, tikslinių išmokų – 2017 m. rudens semestru 82 proc., 2018 m. pavasario semestru 88 proc., 2018 m. rudens semestru 81 proc.

Taigi yra žinoma tik statistinė informacija apie teikiamą socialinę paramą studentėms (-ams). Ateityje galėtų būti sistemingai siekiama pritraukti studentėms (-tų) iš sunkesnę finansinę padėtį

turinčių šeimų. Tokiu būdu būtų didinamas aukštojo mokslo prieinamumas žmonėms iš skirtingų socialinių grupių. Viena iš jau dabar pradėtų įgyvendinti iniciatyvų – universiteto 440 metų sukakties 100 proginių stipendijų skyrimas.

### **3.8. Įsitikinimai ir pažiūros**

Universitete egzistuoja ir egzistuos įsitikinimų ir pažiūrų įvairovė. Nors Statute yra įvardijama, kad „vykdydamas savo misiją, universitetas puoselėja minties laisvę ir nuomonių įvairovę, atvirumą pasaulio idėjoms ir inovacijoms, kolegialumo, tarpusavio pagarbos, pasitikėjimo ir akademinės etikos vertybes“, tiek studentų (-tų), tiek darbuotojų bendruomenės apklausose buvo minima diskriminacija dėl įsitikinimų ir pažiūrų. Pavyzdžiui, 15,6 proc. studentų (-tų) nurodė patyrusios (-ę) diskriminaciją dėl įsitikinimų ir pažiūrų 12 mėnesių laikotarpiu 2018 m.

Taigi dėl šio diskriminacinio pagrindo yra svarbi švietėjiška veikla pabrėžiant, kad įsitikinimų ir pažiūrų įvairovė yra galima tol, kol „nėra įžeidžiamas kito asmens orumas, siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka“ (Lygių galimybių įstatymas).

### **3.9. Šeiminė padėtis**

Įgyvendinant lygių galimybių politiką svarbus aspektas lyties klausimu yra darbo lankstumo užtikrinimas sudarant galimybes dirbti pagal individualų grafiką, nuotoliniu būdu, turėti vaikų kambarius darbo vietose ir t. t.

### **Lankstaus darbo grafiko galimybės**

Universitete, remiantis Darbo kodekso 138 straipsniu, „darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai“.

Universitete siekiant sudaryti galimybes derinti asmeninio gyvenimo ir darbo interesus, taip pat yra suteikiama galimybė darbuotojams dalį darbo funkcijų atlikti nuotoliniu būdu jų pasirinktoje darbo vietoje. Nuotolinio darbo tvarką reglamentuoja Darbo kodekso 52 straipsnis. Darbuotojas, norėdamas dalį darbo funkcijų atlikti nuotoliniu būdu, suderina su vadovais ir užpildo standartinę susitarimo dėl nuotolinio darbo formą. Tokiais atvejais darbuotojai arba pasirenka nuolatinį nuotolinio darbo laiką, arba sutariama, kad darbuotojas dirbs nuotoliniu būdu su vadove (-u) suderintu laiku. 2018 m. šia galimybe pasinaudojo 955 darbuotojos (-ai), didžioji dalis jų – dalies

darbo funkcijų atlikimui pagal papildomus susitarimus vykstant į komandiruotes. Tačiau galimybė dirbti iš namų ar kitos vietos teigiamai vertinama ir tarp darbuotojų, siekiančių lanksčiai derinti darbą ir šeiminius įsipareigojimus. Žmogiškųjų išteklių skyriaus duomenimis, visi darbuotojų prašymai dirbti nuotoliniu būdu arba pagal individualų grafiką buvo patenkinti.

Akademinis personalas dažnai turi daug lankstesnes darbo galimybes, neturėdami nuolatinės darbo vietos. Tad reikia stebėti, kokios yra neakademinių personalo darbo sąlygos ir ar visi vienodai gali pasinaudoti galimybe dirbti nuotoliniu būdu.

### **Vaikų kambariai**

Bibliotekos Mokslinės komunikacijos ir informacijos centre yra įrengtas tėvų su vaikais darbo kambarys. Jame yra 10 darbo vietų, iš kurių 3 – dvivietės individualaus darbo kabinos ir 1 bendra vaikų žaidimo erdvė. Yra 3 vaikiškos kėdutės, žaislų ir vaikiškų knygų. Atvirame fonde daugiau nei 400 leidinių ir žaidimų.

2018 m. universiteto profesinė sąjunga atliko akademinį ir neakademinį darbuotojų apklausą „Darbuotojų vaikų priežiūros kambario steigimas Vilniaus universitete“. Apklausoje rezultatai atskleidė, kad darbuotojoms (-ams) tokios paslaugos atsiradimas būtų aktualus – teigiamai atsakė 87 proc. respondentų (-tų) (apklausoje iš viso dalyvavo 548 respondentės (-ai)). Taip pat nustatyta, kad toks kambarys reikalingiausias vaikams nuo 3 iki 12 metų, o labiausiai pageidaujamas kambario darbo laikas – nuo 7.30 iki 16.30 val., vieta – Saulėtekėje ir Senamiestyje. Planuojama, kad pirmasis vaikų priežiūros kambarys universiteto profesinės sąjungos iniciatyva pradės veikti Saulėtekėje iki 2019 m. pabaigos.

### **Vaikų vasaros stovyklos ir poilsis**

Universitete darbuotojoms (-ams) išreiškus poreikį yra organizuojamos 2 stovyklos darbuotojų vaikams (po dvi pamainas).

Viena iš tokių stovyklų vaikams – Sveikatos ir sporto centro savaitės trukmės vaikų vasaros stovykla sveikos gyvensenos, sporto ir šokių tema, vykstanti dviem pamainomis. Finansavimas dalinis – iš universiteto, tėvų lėšų ir Vilniaus miesto savivaldybės teikiamos paramos.

Kita – Gyvybės mokslų centro gamtos pažinimo stovykla, trunkanti nuo 5 iki 10 dienų, yra organizuojama nuo 2018 m. du kartus per metus (vasaros ir žiemos atostogų metu) asmenine darbuotojų iniciatyva. Stovykla finansuojama tėvų lėšomis, universitetas suteikia patalpas už simbolinę kainą.

Taip pat paminėtina, kad universitetas savo darbuotojams ir jų šeimoms siūlo galimybę palankiomis sąlygomis ilsėtis universiteto poilsio bazėse Palangoje ir Pervalkoje.

Apibendrinant galima teigti, kad yra tam tikrų apraiškų gerinant darbo ir šeiminio gyvenimo balansą. Tačiau turėtų būti siekiama, kad universitete visiems būtų žinoma ir prieinama informacija apie lanksčias darbo galimybes ir vyrautų tokia darbinė kultūra, kur darbo ir šeiminio gyvenimo derinimo priemonės būtų laikomos svarbia organizacijai politika ir organizacijos kultūros dalimi. Taip pat turi būti sistemingai siekiama gerinti šeimos ir darbo derinimo sąlygas, kad būtų užtikrintos lygios galimybės dirbti bei sugrįžti į darbą po vaiko priežiūros atostogų, slaugant tėvus ar kitus artimuosius, nepaisant socialinės ir šeiminės padėties. Be to, būtina skirti dėmesio studijų ir šeimos derinimo politikai.

## IŠVADOS

**1. Įvairovės ir lygių galimybių principų įtvirtinimas.** Universiteto teisės aktuose daugeliu atvejų yra įtvirtinti nediskriminavimo ir lygių galimybių principai tarpasmeniniuose santykiuose, mokslinėje ir pedagoginėje veikloje, tačiau svarbu stebėti naujai rengiamus dokumentus ir įtraukti į juos lygių galimybių ir įvairovės principus.

Siekiant sistemingos lygių galimybių ir įvairovės politikos įsitvirtinimo universitete ir tinkamo įstatymų bei kitų teisės aktų, susijusių su lygybe, vykdymo reikia: 1) parengti strategiją, kurioje būtų nustatytos šios srities vystymosi kryptys; 2) parengti lygių galimybių ir įvairovės politiką universitete reglamentuojantį teisės aktą, kuriame būtų sukurta ir įtvirtinta antidiskriminacinė sistema universitete; 3) siekti lygių galimybių ir abiejų lyčių atstovavimo priimant sprendimus įtvirtinimo universiteto teisės aktuose.

**2. Duomenų stebėseną ir analizę.** Informacija apie lygių galimybių ir įvairovės sritį pradėta sistemingai rinkti nuo 2018 m. Universitete fiksuojami duomenys apie studentų (-tų) ir darbuotojų lytį, amžių bei pilietybę. Studentų (-tų) socialinę padėtį galima iš dalies fiksuoti stebint išmokamas vienkartinės stipendijas, darbuotojų – gaunamas išmokas nelaimės atveju. Apie žmones su negalia yra turima tik tiek duomenų, kiek pačios (-tys) studentės (-ai) ir darbuotojos (-ai) yra atskleidę laisva valia. Taip pat universitete buvo atliekamos apklausos apie patirtus diskriminacijos atvejus. Joje universiteto bendruomenės narės (-iai) įvardija asmenines su diskriminacija susijusias patirtis, tačiau realus diskriminavimo mastas nėra žinomas. Apklausų metu pradėjo aiškėti, kuriuose kamieniniuose akademinuose padaliniuose studentės (-ai) ir darbuotojos (-ai) susiduria su diskriminacija, tačiau nėra sistemingai kaupiamos ir fiksuojamos informacijos šia tema. Taip pat trūksta duomenų, kiek studentės (-ai) ir darbuotojos (-ai) suvokia patiriantys diskriminaciją įvairiais pagrindais. Taigi reikia: 1) nustatyti skirtingų diskriminacijos pagrindų rodiklius (kriterijus), kuriuos reikėtų stebėti, ir susitarti su universiteto padaliniais, kad tokie statistiniai duomenys būtų renkami; 2) tirti studentų (-tų) ir darbuotojų požiūrį į lygybę ir įvairovę, patiriamą diskriminaciją; 3) tęsti bendruomenės (studentų (-tų) ir darbuotojų) apklausose skiltį apie diskriminaciją.

**3. Negalia.** Universitete pastebimas didelis pokytis negalios srityje, kurioje sistemingai pradėta dirbti nuo 2016 m.: keitėsi studijų organizavimas ir studijų prieinamumas studentėms (-ams) su skirtinga negalia, pakeisti universiteto teisės aktai, reglamentuojantys atsižvelgimą į individualiuosius dėl negalios kylančius poreikius, pagerintas fizinės aplinkos prieinamumas, sukurtas kontaktinių asmenų, atsakingų už studentų (-tų) su negalia reikalų koordinavimą kamieniniuose akademinuose padaliniuose, tinklas, pradėta dirbti su nematomą negalią turinčių studentų (-tų) individualiaisiais poreikiais, vykdytas bendruomenės švietimas šia tema. Toliau



reikia: 1) siekti pritraukti daugiau žmonių su negalia studijuoti universitete, skleidžiant informaciją apie jau esamas paslaugas ir pritaikymą; 2) plėsti paslaugų spektrą ir veiklų sritis, susijusias su nematomą negalią turinčių žmonių poreikių atliepimu; 3) stebėti ir tirti neįgaliųjų studijų sustabdymo ir (ne)grįžimo į jas tendencijas; 4) tęsti fizinės ir informacinės aplinkos pritaikymo darbus; 5) atlikti apklausą apie darbuotojų su negalia poreikius ir patirtis; 6) konsultuoti studentes (-us) su negalia karjeros klausimais ir stebėti absolvenčių (-tų) įsidarbinimo tendencijas; 7) kurti darbuotojoms (-ams) su negalia pritaikytas darbo vietas; 8) tęsti kitas veiklas, numatytas strategijoje „Atviras neįgaliesiems universitetas“ bei atnaujinti veiksmų planus.

**4. Lytis.** Siekiant užtikrinti vienodas karjeros galimybes moterims ir vyrams ir tokiu būdu pasiekti lyčių balansą aukščiausio lygmens akademinėse ir neakademinėse pozicijose bei universiteto valdymo organuose ir administracijoje būtina: 1) kurti lyčių lygybės planus, kurie padėtų įgyvendinti lyčių lygybės politiką šiose srityse; 2) kurti šeimos ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones, skatinančias ir palaikančias darbuotojas (-us), siekiančias (-ius) karjeros; 3) kaupti duomenis ir išanalizuoti neakademinių darbuotojų atlygio situaciją lyties aspektu.

Siekiant lyčių balanso tarp studijuojančiųjų reikėtų taikyti keletą priemonių: 1) peržiūrėti esamas studijų programas tose mokslo srityse, kurios tradiciškai laikomos „moteriškoms“ ar „vyriškoms“ ir kurti priemones, kurios padėtų pritraukti daugiau skirtingos lyties atstovių (-ų); 2) keisti tam tikrų mokslo ir studijų kryptų dėstytojų požiūrį į tai, kurios lyties asmenys gali studijuoti; 3) vykdyti švietimą ir socialines iniciatyvas siekiant pakeisti požiūrį į „vyriškas“ ar „moteriškas“ studijų programas.

**5. Amžius.** Bendruomenės apklausos atskleidė, kad amžius yra vienas aktualiausių aspektų, dėl kurių diskriminaciją patiria tiek studentės (-ai), tiek darbuotojos (-ai) – dėl „per jauno“ ar „per seno“ amžiaus. Universitete iki šiol kryptingai nebuvo dirbama su amžiaus tematika lygių galimybių ir įvairovės aspektu. Tačiau tolesnis darbas su šiuo diskriminaciniu pagrindu priklausys ir nuo to, kiek pačios darbuotojos (-ai) kels patiriamos diskriminacijos dėl amžiaus klausimus, ieškant lygias galimybes užtikrinančių sprendimų. Taigi reikia: 1) kurti priemones, padedančias universiteto bendruomenės narėms (-iams) geriau derinti studijų ar darbo ir šeimos įsipareigojimus (nuo tėvystės iki artimųjų slaugos); 2) ugdyti studijuojančiųjų ir dirbančiųjų sąmoningumą apie patiriamos diskriminacijos dėl amžiaus patirtis ir kviesti apie ją pranešti.

**6. Pilietybė, etninė priklausomybė, tautybė, kilmė, rasė, kalba.** Universitete yra fiksuojami duomenys tik apie studentų (-tų) ir darbuotojų pilietybę, bet ne apie etninę priklausomybę, tautybę, kilmę, rasę, kalbą. Etninės priklausomybės, tautybės, kilmės, rasės klausimai universiteto veiklų aspektu tampa svarbūs tik susidūrus su diskriminacijos šiuo pagrindu atveju. Kitu atveju, tai yra privati kiekvieno asmens informacija. Universitetas siekia tarptautiškumo,

tačiau iki šiol išlieka išskirtinai lietuvišku universitetu. Todėl reikia: 1) pritraukti daugiau studentų (-tų) ir darbuotojų iš užsienio studijoms ir darbui universitete; 2) šviesti bendruomenę skirtingų kultūrų ir tradicijų tematika; 3) skleisti informaciją visai bendruomenei ir ypač jau dabartinėms (-iams) studentėms (-ams) iš užsienio apie galimybę kreiptis dėl diskriminacijos, patiriamos universitete, bei apie galimybę pasikonsultuoti lygybės ir įvairovės klausimais su lygių galimybių koordinatorėmis; 4) užtikrinti informacijos pateikimą universitete lietuvių ir anglų kalbomis tiek studentėms (-ams), tiek darbuotojoms (-ams) aktualioje elektroninėje aplinkoje.

**7. Lytinė orientacija.** Lytinės orientacijos klausimai universitete tampa aktualūs, kai pranešama apie studijų ar darbo metu patiriamą diskriminaciją šiuo pagrindu. Kitu atveju, tai yra asmeninė asmens informacija. Universiteto LGBT+ grupės veiklos natūraliai formuojasi pagal LGBT+ žmonių poreikius. Galima daryti prielaidą, kad universitete, sukūrus įvairovę priimančią ir vertinančią aplinką, natūraliai pradės atsirasti ir kitus diskriminacinius pagrindus jungiančios grupės ar bendruomenės. Vis dėlto reikia: 1) skleisti informaciją apie galimybę kreiptis dėl diskriminacijos, patiriamos universitete; 2) vykdyti švietimą apie lytinę tapatybę ir LGBT+ temas.

**8. Religija ir tikėjimas.** Iki šiol universitete buvo daugiausia atliepiami krikščionių katalikų poreikiai, o apie kitų religijų ar tikėjimų bendruomenės narius informacijos yra labai nedaug. Galima daryti prielaidą, kad universitete studijuoja ir dirba kitas religijas ir tikėjimus išpažįstančių asmenų. Kol kas nėra tiesiogiai išreikšti ir žinomi kitas konfesijas išpažįstančių asmenų poreikiai. Todėl reikia išsiaiškinti, kokie yra kitas religijas ir tikėjimus išpažįstančiųjų poreikiai ir siekti juos įgyvendinti.

**9. Socialinė padėtis.** Iki šiol universitete nebuvo sprendžiami socialinės padėties klausimai siekiant pritraukti ir prireikus suteikti pagalbą studentėms (-ams), kuriems reikalinga pagalba dėl esamos socioekonominės padėties. Pirmoji tikslinė iniciatyva buvo universiteto 440 metų sukakties proginių stipendijų skyrimas. Vis dėlto informacijos apie socialinę padėtį pateikia tik vienkartinį socialinių stipendijų skyrimo statistiniai duomenys. Todėl reikia: 1) nustatyti, kokiais būdais bus siekiama pritraukti studentų (-tų), kurioms (-iems) reikia pagalbos dėl socioekonominės padėties, ir sistemingai šiuos būdus įgyvendinti; 2) nustatyti kriterijus, leidžiančius stebėti studentų (-tų), kurioms (-iems) reikia pagalbos dėl socioekonominės padėties, statistiką; 3) stebėti, kaip sekasi tokioms (-iems) studentėms (-ams) studijų metu, ir nustatyti, kokios papildomos pagalbos reikėtų siekiant, kad jos (jie) galėtų baigti pradėtas studijas.

**10. Įsitikinimai ir pažiūros.** Universitete egzistuoja ir visuomet egzistuos įsitikinimų ir pažiūrų įvairovė, kuri yra įtvirtinta Statute ir garantuojama kaip žmogaus laisvė, įgyvendinama nepažeidžiant kitų asmenų teisių ir laisvių (įžeidžiant kito žmogaus orumą, siekiant sukurti arba sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką). Tačiau tiek studentų (-tų), tiek darbuotojų bendruomenės apklausose buvo minima diskriminacija dėl įsitikinimų ir pažiūrų. Dėl šios

priežasties reikia vykdyti švietėjišką veiklą pabrėžiant, kad įsitikinimų ir pažiūrų įvairovė galima nepažeidžiant kitų asmenų teisių.

**11. Šeiminė padėtis.** Inicijatyvos siekiant gerinti darbo ir šeiminio gyvenimo derinimą jau pradėtos vykdyti universitete. Turėtų būti siekiama, kad universitete tiek tarp akademinų, tiek tarp neakademinų darbuotojų vyrautų tokia darbinė kultūra, kad darbo ir šeiminio gyvenimo derinimo priemonės būtų laikomos natūralia darbine politika. Šiam tikslui pasiekti reikia: 1) užtikrinti lanksčias darbo galimybes, skleisti darbuotojoms (-ams) informaciją apie lankstaus darbo galimybes; 2) sukurti priemones ir infrastruktūrą darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui studentėms (-ams) ir darbuotojoms (-ams).

**12. Įvairovė.** Žvelgiant į demografinius universiteto bendruomenės duomenis galima teigti, kad ji yra pakankamai homogeniška. Kadangi vienas iš universiteto tikslų yra tapti tarptautiškesniu, atviru, reikia plėsti įvairovę: 1) vykdyti švietimą apie įvairovės teikiamas naudas universitetui kaip institucijai ir bendruomenei; 2) siekti pritraukti studentų (-tų) ir darbuotojų iš skirtingų socialinių ir kultūrinių grupių; 3) kurti įtraukią studijų ir darbo aplinką.

**13. Prioritetai.** Universitete studijuoja ir dirba žmonės iš labai įvairių socialinių ir kultūrinių grupių. Siekiant sistemingai ir kokybiškai vystyti lygių galimybių ir įvairovės paslaugų plėtrą reikia pirmiausia skirti dėmesio toms socialinėms grupėms, apie kurių patiriamų problemų sprendimo aktualumą žinoma daugiausia. Šiuo atveju, pagrindinis dėmesys turėtų būti skiriamas šioms veikloms: 1) didinti įvairovę (lyties, kultūrų, negalios, socialinės padėties ir pan.) užtikrinant lygias galimybes dalyvauti ir įsitraukti į universiteto bendruomenę; 2) užtikrinti antidiskriminacinės sistemos veikimą visoms diskriminuojamoms grupėms.

**14. Antidiskriminacija.** Akademinės etikos kodekse yra padėti tvirti teoriniai ir praktiniai pagrindai, kad diskriminacija nebūtų toleruojama, bei sukurtas mechanizmas, ginantis studentes (-us) bei darbuotojas (-us) nuo tokių pažeidimų, tačiau praktikoje į Centrinės akademinės etikos komisiją tokiais klausimais kreipiamasi itin retai. Apklausų duomenys rodo, kad studentės (-ai) ir darbuotojos (-ai) susiduria su diskriminacija dėl skirtingų pagrindų, bei leidžia daryti prielaidą, kad diskriminuojamų grupių gynimas, savų interesų ir orumo gynimas nėra laikomas savaime suprantamu ar aktualių klausimų, tad dėl šių priežasčių reikia: 1) kurti praktiką (kultūrą), kurioje būtų atvirai kalbama apie diskriminuojamas grupes ir jų teises; 2) praplėsti „Pasitikėjimo linijos“ funkciją – priimti pranešimus ir apie seksualinį priekabiavimą, ir apie diskriminaciją, bei suburti komisiją, kuri nagrinėtų diskriminacijos dėl skirtingų pagrindų atvejus; 3) nuolat rinkti statistiką apie kamieninių akademinų padalinių etikos komisijų, darbo pareigų pažeidimų komisijų nagrinėjamus su diskriminacijos tematika susijusius atvejus; 4) supaprastinti kreipimosi į Centrinę ar kamieninių akademinų padalinių akademinės etikos komisijas ir skundų procedūras, kad jos būtų aiškios,

patogios ir lengvai prieinamos; 5) turi būti aktyviai skleidžiama informacija apie kreipimosi dėl diskriminacijos galimybes.

## REKOMENDACIJOS

Įvertinus situaciją universitete ir siekiant atviros lygybei ir įvairovei aplinkos kūrimo yra teikiamos šios rekomendacijos. Siekiant kuo nuosekliau dirbti su skirtingais socialiniais pagrindais rekomenduojama artimiausiu laikotarpiu ypatingą dėmesį skirti lygių galimybių sukūrimui negalios, lyčių lygybės, skirtingų kultūrų bei socialinės padėties srityse:

**1. Sudaryti orias, poreikius atitinkančias, kokybiškas sąlygas žmonėms su negalia studijuoti ir dirbti universitete.** Turėtų būti įgyvendintos visos strategijos „Atviras neįgaliesiems universitetas“ 2017–2020 m. veiklos plane įvardytos veiklos ir įtrauktas negalios pagrindas į universiteto 2020–2025 m. strategiją „Įvairovė ir lygios galimybės“, organizuojant veiklas pagal tas pačias prioritетines sritis, kokios buvo įvardytos strategijoje „Atviras neįgaliesiems universitetas“. Papildomai dėmesio turėtų būti skiriama įtvirtinti ir plėtoti studijų individualizavimo pagal dėl negalios kylančius individualiuosius poreikius sistemą. Kita aiški kryptis – paslaugų plėtra ir lygiaverčių studijų užtikrinimas studentėms (-ams) su nematoma negalia. Toliau taip pat turi būti plėtojamasis pritraukimas ir tinkamų darbo sąlygų užtikrinimas darbuotojoms (-ams) su negalia.

**2. Siekti lyčių lygybės atskirose mokslo ir studijų srityse sukuriant ir įgyvendinant lyčių lygybės planus dirbančiųjų ir studijuojančiųjų atžvilgiu, taip pat užtikrinant lyčių atstovavimo balansą universiteto valdymo organuose.** Siekiant užtikrinti vienodas karjeros galimybes moterims ir vyrams ir tokiu būdu pasiekti lyčių balansą aukščiausio lygmens akademinėse ir neakademinėse pozicijose bei universiteto valdymo organuose ir administracijoje rekomenduojama kurti lyčių lygybės planus, kurie padėtų įgyvendinti lyčių lygybės politiką šiose srityse. Taip pat svarbu vystyti šeimos ir profesinio gyvenimo derinimo priemones, skatinančias ir palaikančias darbuotojas (-us) bei studentes (-us) siekiant karjeros. Svarbu ir nuosekliai kaupti bei analizuoti moterų ir vyrų atlygio skirtumus ir siekti jų mažinimo. Siekiant didesnio lyčių balanso tarp studijuojančiųjų bakalauro, magistro ir doktorantūros studijas reikia kurti priemones, kurios padėtų pritraukti daugiau skirtingos lyties atstovių (-ų), keisti tam tikrų mokslo ir studijų kryptų dėstytojų požiūrį į tai, kurios lyties asmenys gali studijuoti, bei vykdyti švietimą ir socialines iniciatyvas siekiant pakeisti požiūrį į „vyriškas“ ar „moteriškas“ studijų programas.

**3. Puoselėti kultūrų įvairovę universitete užtikrinant lygiavertę studentių (-tų) bei darbuotojų iš užsienio šalių įtrauktį į universiteto bendruomenę.** Rekomenduojama šviesti bendruomenę skirtingų kultūrų ir tradicijų tematika, peržiūrėti šiuo metu vykdomas universiteto kultūrinės, švietimo, sporto programas ir renginius bei ieškoti būdų, kaip galima geriau įtraukti į šias veiklas studentes (-us) ir darbuotojas (-us), siekiant sudaryti lygias galimybes dalyvauti universiteto

bendruomenės gyvenime. Taip pat reikia ieškoti būdų, kaip supaprastinti atvykusių iš užsienio dėstytojų įdarbinimo ir įsiliejimo į bendruomenę procesus, diegti dvikalbystės principą intranete, e-mokymų sistemoje, universiteto interneto svetainėje bei informuojant apie bendruomenėje teikiamas paslaugas. Svarbu ir vystyti mentorystės sistemą visą studijų laiką stujuojančioms (-tiems) studentėms (-ams) iš užsienio.

**4. Užtikrinti lygias galimybes universitete siekti aukštojo mokslo žmonėms, patiriantiems socialinę atskirtį dėl finansinės padėties ar kitų socialinių aplinkybių.** Šiam tikslui pasiekti reikia identifikuoti būdus, galinčius pritraukti studijuoti daugiau asmenų iš skirtingų diskriminacijos atžvilgiu pažeidžiamų grupių, išsiaiškinti, su kokiomis problemomis (kliūtimis) susiduria moksleivės (-iai) iš nelietuviškų mokyklų, norėdamos (-i) patekti į universitetą, lankytis nelietuviškose mokyklose ir siekti pritraukti daugiau moksleivių iš Lietuvos tautinių mažumų. Taip pat reikia kurti priemones, kurios padėtų pasiruošti baigiamiesiems egzaminams vyresniųjų klasių moksleivėms (-iams) iš socialiai sudėtingų situacijų, išsiaiškinti studentų (-tų) iš Lietuvos tautinių mažumų studijų patirtis universitete bei vystyti stipendijų ar kitokios paramos sistemą, skirtą pritraukti ir paremti studentes (-us), patiriančias (-ius) socialinę atskirtį dėl skirtingų aplinkybių.

**5. Kurti priemones, padedančias universiteto bendruomenės narėms (-iams) geriau derinti studijų ir (ar) darbo ir šeimos įsipareigojimus (motinystė, tėvystė, artimųjų slauga ir kt.).** Siekiant tai įgyvendinti reikia skleisti informaciją apie lankstaus darbo galimybes ir būdus, skatinti jais pasinaudoti, įgyvendinti bandomąjį projektą – vaikų kambarį Saulėtekyje – ir patikrinti, ar bus pateisinti darbuotojų ir studentų (-tų) lūkesčiai. Prireikus studentų miesteliuose gali būti įrengti motinos (tėvo) ir vaiko kambarius, skirtus vaikams užmigdyti, perrengti, pamaitinti. Reikėtų stiprinti ir plėsti vaikų vasaros užimtumą rengiant ugdymo stovyklas, įtraukiant daugiau kamieninių akademių padalinių imtis šios iniciatyvos. O darbuotojoms (-ams), grįžtančioms (-tiems) iš vaiko priežiūros atostogų, galėtų būti rengiami specialūs kvalifikacijos kėlimo mokymai apie naujausius darbovietės darbo metodus.

**6. Kurti Universitete veiksmingas antidiskriminacines priemones, nukreiptas eliminuoti tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą ir nurodymus diskriminuoti 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 bei puoselėti organizacijos kultūrą, kurioje įvairovė laikoma vertybe ir pagarbiai elgiamasi su kiekviena (-u) bendruomenės nare (-iu).** Siekiant šių tikslų reikia sistemingai vykdyti švietimą lygybės, įvairovės, tarpkultūrinio ugdymo, žmogaus teisių, diskriminacijos mažinimo, priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo, neapykantos kalbos temomis universiteto bendruomenėje, įtraukti kuo daugiau bendruomenės narių į lygybės ir įvairovės veiklas

darbo ar studijų aplinkoje, sukurti draugišką vidinį skundų dėl diskriminacijos ar pastebėtos diskriminacijos kreipimosi ir nagrinėjimo mechanizmą ir tokiu būdu skatinti bendruomenės narių atsakomybę už šalia jų vykstančią diskriminaciją bei informuoti apie tai atsakingus asmenis. Taip pat reikia parengti teisės aktą, reglamentuojantį antidiskriminacijos sistemą universitete, bei kituose teisės aktuose įtraukti lygių galimybių ir abiejų lyčių atstovavimo priimant sprendimus principą. Reikia formuoti ir universiteto, kaip atviros lygybei ir įvairovei švietimo įstaigos, įvaizdį tiek išorėje, tiek viduje siekiant informavimo apie lygių darbo ir studijų galimybių kūrimą ir egzistavimą, viešai demonstruoti palaikymą iš vadovaujančias pozicijas užimančių asmenų dėl lygybės ir įvairovės principų įgyvendinimo universitete ir viešinti visą informaciją apie šios srities paslaugų prieinamumą bei vykdomas iniciatyvas.

**7. Išvystyti universitete efektyvius įvairovės ir lygių galimybių veiklų stebėsenos ir priežiūros mechanizmus siekiant toliaregiško krypties formavimo ir atskaitomybės.** Šiam tikslui pasiekti reikia išlaikyti bei stiprinti grupę darbuotojų (įvairovės ir lygių galimybių komandą), kurie veiktų kaip įvairovės ir lygių galimybių politikos stebėjimo ir priežiūros organas (nustatytą stebėtinius rodiklius (kriterijų) bei reguliariai (pagal susitarimą) atliktų strategijos ir veiksmų plano priemonių poveikio vertinimą). Taip pat rekomenduojama įkurti lygybės ir įvairovės patariamąją tarybą (universiteto darbuotojos (-ai), ekspertės (-ai) iš išorės, dirbančios (-tys) lygybės, įvairovės, žmogaus teisių srityje) siekiant kuo tikslingiau, efektyviau ir remiantis pasaulinėmis tendencijomis, vystyti šią sritį. Lygybės ir įvairovės klausimai turėtų būti įtraukiami į bendruomenės (studentių (-tų) ir darbuotojų) apklausas ir atliekama stebėseną darbuotojoms (-ams) išeinant iš darbo arba studentėms (-ams) nutraukiant studijas.

**1 PRIEDAS**  
**STATISTINIAI DARBUOTOJŲ PASISKIRSTYMO PAGAL LYTĮ RODIKLIAI**

**1 lentelė. Pedagoginio personalo pasiskirstymas pagal kamieninius akademinus padalinius ir lytį, moterų procentinė dalis padaliniuose ir pareigose 2019 m. balandžio mėn. (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)**

Akademiniai padaliniai	Iš viso darbuotojų		Profesorės su išskirtinio profesoriaus kategorija	Partnerystės profesorės	Profesorės	Partnerystės docentės	Docentės	Lektorės	Asistentės	Jaunesnios asistentės
	Iš viso	Moterys (%)	Moterys (%)	Moterys (%)	Moterys (%)	Moterys (%)	Moterys (%)	Moterys (%)	Moterys (%)	Moterys (%)
Chemijos ir geomokslų fakultetas	111	34	-	-	24	-	32	46	48	0
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	105	47	-	-	25	-	57	22	76	56
Filologijos fakultetas	295	79	0*	-	70	-	72	87	80	68
Filosofijos fakultetas	188	66	0*	-	48	50	68	71	67	73
Fizikos fakultetas	73	18	0*	-	0	-	19	44	17	50
Gyvybės mokslų centras	77	47	-	-	38	-	44	29	50	83
Istorijos fakultetas	51	31	-	-	43	-	29	40	29	0
Kauno fakultetas	89	71	-	-	68	-	87	67	64	56
Komunikacijos fakultetas	96	54	-	-	44	56	65	51	70	0
Matematikos ir informatikos fakultetas	161	14	-	10	5	0	13	13	30	7
Medicinos fakultetas	767	63	-	40	43	100	58	71	63	54
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	42	31	-	0	50	50	0	67	38	38
Teisės fakultetas	108	41	-	33	17	0	42	48	55	-
Verslo mokykla	45	47	-	0	0	14	80	54	100	100
<b>Iš viso</b>	<b>2208</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>52</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>53</b>

Šioje lentelėje pateikiami duomenys tik apie profesorius su išskirtinio profesoriaus kategorija. Duomenys apie vyriausiuosius mokslo darbuotojus su išskirtinio profesoriaus kategorija pateikiami 2 lentelėje.



2 lentelė. Mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal akademinis padalinius ir lytį, moterų procentinė dalis padaliniuose ir pareigose 2019 m. balandžio mėn. (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)

Akademiniai padaliniai	Iš viso mokslo darbuotojų		Vyriausieji (-iosios) mokslo darbuotojai (-os) su išskirtinio profesoriaus kategorija		Vyriausieji (-iosios) mokslo darbuotojai (-os)		Vyresnieji (-iosios) mokslo darbuotojai (-os)		Mokslo darbuotojai (-os)		Jaunesnieji (-iosios) mokslo darbuotojai (-os)	
	Iš viso	Moterys (%)	Iš viso	Moterys (%)	Iš viso	Moterys (%)	Iš viso	Moterys (%)	Iš viso	Moterys (%)	Iš viso	Moterys (%)
Chemijos ir geomokslų fakultetas	18	78	0	-	1	100	2	100	9	100	6	33
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	18	39	0	-	4	0	2	100	6	33	6	50
Filologijos fakultetas	19	37	0	-	11	36	1	100	6	33	1	0
Filosofijos fakultetas	29	55	0	-	4	25	7	57	8	63	10	60
Fizikos fakultetas	164	14	0	0	24	4	50	12	53	21	36	14
Gyvybės mokslų centras	197	54	3*	0	18	28	48	56	61	62	67	55
Istorijos fakultetas	22	54	0	-	5	20	2	100	6	67	9	56
Kauno fakultetas	5	60	0	-	1	0	1	100	2	50	1	100
Komunikacijos fakultetas	4	25	0	-	1	0	1	100	1	0	1	0
Matematikos ir informatikos fakultetas	60	30	0	-	15	20	16	6	18	44	11	55
Medicinos fakultetas	90	56	0	-	15	27	13	62	29	66	33	58
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	2	50	0	-	1	0	1	100	0	-	0	-
Teisės fakultetas	12	67	0	-	1	0	1	100	0	-	10	70
Verslo mokykla	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Botanikos sodas	5	60	0	-	1	100	1	0	3	67	0	-
<b>Iš viso</b>	<b>645</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>102</b>	<b>21</b>	<b>146</b>	<b>39</b>	<b>202</b>	<b>50</b>	<b>191</b>	<b>48</b>

\*Šioje lentelėje pateikiami duomenys tik apie vyriausiuosius mokslo darbuotojus su išskirtinio profesoriaus kategorija. Duomenys apie profesorius su išskirtinio profesoriaus kategorija pateikiami 1 lentelėje.

**3 lentelė. Profesorių ir partnerystės profesorių bei docentų(-čių) ir partnerystės docentų(-čių) pasiskirstymas pagal akademinis padalinius ir lytį, 2019 m. balandžio mėn. (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)**

Akademiniai padaliniai	Iš viso darbuotojų		Profesoriai				Partnerystės profesoriai				Docentai				Partnerystės docentai			
	Vyrai	Moterys	Vyrai		Moterys		Vyrai		Moterys		Vyrai		Moterys		Vyrai		Moterys	
			sk.	% visų vyrų	sk.	% visų moterų	sk.	% visų prof. vyrų	sk.	% prof. moterų	sk.	% visų vyrų	sk.	% visų moterų	sk.	% visų doc. vyrų	sk.	% visų doc. moterų
<b>Chemijos ir geomokslų fakultetas</b>	73	38	25	34,2	8	21,1	-	-	-	-	25	34,2	12	31,6	-	-	-	-
<b>Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas</b>	56	49	18	32,1	6	12,2	-	-	-	-	13	23,2	17	34,7	-	-	-	-
<b>Filologijos fakultetas</b>	61	234	8	13,1	19	8,1	-	-	-	-	18	29,5	47	20,1	-	-	-	-
<b>Filosofijos fakultetas</b>	64	124	12	18,8	11	8,9	-	-	-	-	19	29,7	41	33,1	1	5,3	1	2,4
<b>Fizikos fakultetas</b>	60	13	21	35,0	0	0,0	-	-	-	-	26	43,3	6	46,2	-	-	-	-
<b>Gyvybės mokslų centras</b>	41	36	13	31,7	8	22,2	-	-	-	-	10	24,4	8	22,2	-	-	-	-
<b>Istorijos fakultetas</b>	35	16	4	11,4	3	18,8	-	-	-	-	17	48,6	7	43,8	-	-	-	-
<b>Kauno fakultetas</b>	26	63	6	23,1	13	20,6	-	-	-	-	3	11,5	20	31,7	-	-	-	-
<b>Komunikacijos fakultetas</b>	44	52	5	11,4	4	7,7	-	-	-	-	7	15,9	13	25,0	4	57,1	5	38,5
<b>Matematikos ir informatikos fakultetas</b>	139	22	21	15,1	1	4,5	9	6,5	1	4,5	26	18,7	4	18,2	13	50,0	0	0
<b>Medicinos fakultetas</b>	280	487	44	15,7	33	6,8	3	1,1	2	0,4	44	15,7	62	12,7	0	0	1	1,6
<b>Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas</b>	29	13	4	13,8	4	30,8	1	3,4	0	0	12	41,4	0	0	1	8,3	1	100,0
<b>Teisės fakultetas</b>	64	44	10	15,6	2	4,5	4	6,3	2	4,5	15	23,4	11	25,0	5	33,3	0	0
<b>Verslo mokykla</b>	24	21	4	16,7	0	0,0	2	8,3			1	4,2	4	19,0	6	600,0	1	25,0
<b>Iš viso</b>	<b>996</b>	<b>1212</b>	<b>195</b>	<b>19,6</b>	<b>112</b>	<b>9,2</b>	<b>19</b>	<b>1,9</b>	<b>5</b>	<b>0,4</b>	<b>236</b>	<b>23,7</b>	<b>252</b>	<b>20,8</b>	<b>30</b>	<b>12,7</b>	<b>9</b>	<b>3,6</b>

4 lentelė. Mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal kamieninius akademinis padalinius ir lytį 2019 m. balandžio mėn. (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)

Akademiniai padaliniai	Iš viso (mokslo ir pedagoginių darbuotojų)		Vyriausiosios (-ieji) mokslo darbuotojos(-ai)				Vyresniosios (-ieji) mokslo darbuotojos(-ai)				Mokslo darbuotojos (-ai)				Jaunesniosios (-ieji) mokslo darbuotojos (-ai)			
	Vyrai		Moterys		Vyrai		Moterys		Vyrai		Moterys		Vyrai		Moterys			
	sk.	sk.	sk.	% visų vyrų	sk.	% visų moterų	sk.	% visų vyrų	sk.	% visų moterų	sk.	% visų vyrų	sk.	% visų moterų	sk.	% visų vyrų	sk.	% visų moterų
Chemijos ir geomokslų fakultetas	77	52	0	0	1	2	0	0	2	4	0	0	9	17	4	5	2	4
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	67	56	4	6	0	0	0	0	2	4	4	6	2	4	3	4	3	5
Filologijos fakultetas	73	241	7	10	4	2	0	0	1	0	4	5	2	1	1	1	0	0
Filosofijos fakultetas	77	140	3	4	1	1	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	6	4
Fizikos fakultetas	201	36	23	11	1	3	44	22	6	17	42	21	11	31	31	15	5	14
Gyvybės mokslų centras	131	143	13	10	5	3	21	16	27	19	23	18	38	27	30	23	37	26
Istorijos fakultetas	45	28	4	9	1	4	0	0	2	7	2	4	4	14	4	9	5	18
Kauno fakultetas	28	66	1	4	0	0	0	0	1	2	1	4	1	2	0	0	1	2
Komunikacijos fakultetas	47	53	1	2	0	0	0	0	1	2	1	2	0	0	1	2	0	0
Matematikos ir informatikos fakultetas	181	40	12	7	3	8	15	8	1	3	10	6	8	20	5	3	6	15
Medicinos fakultetas	320	537	11	3	4	1	5	2	8	1	10	3	19	4	14	4	19	4
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	30	14	1	3	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0
Teisės fakultetas	68	52	1	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3	4	7	13
Verslo mokykla	24	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Botanikos sodas	2	3	0	0	1	33	1	50	0	0	1	50	2	67	0	0	0	0
<b>Iš viso</b>	<b>1371</b>	<b>1482</b>	<b>81</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>89</b>	<b>6</b>	<b>57</b>	<b>4</b>	<b>101</b>	<b>7</b>	<b>101</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>91</b>	<b>6</b>

**5 lentelė. Moterų ir vyrų pasiskirstymas kamieninių akademinų padalinių tarybose 2019 m. liepos mėn. (šaltinis – Bendruomenės vystymo skyrius, universiteto svetainė)**

Nr.	Akademiniai padaliniai	Iš viso	Vyrai		Moterys	
			skaičius	%	skaičius	%
1	Chemijos ir geomokslų fakultetas	14	11	79	3	21
2	Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	22	11	50	11	50
3	Filologijos fakultetas	25	8	32	17	68
4	Filosofijos fakultetas	22	9	41	13	59
5	Fizikos fakultetas	20	17	85	3	15
6	Gyvybės mokslų centras	15	11	73	4	27
7	Istorijos fakultetas	19	12	63	7	37
8	Kauno fakultetas	15	5	33	10	67
9	Komunikacijos fakultetas	15	7	47	8	53
10	Matematikos ir informatikos fakultetas	18	12	67	6	33
11	Medicinos fakultetas	22	12	55	10	45
12	Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	19	9	47	10	53
13	Teisės fakultetas	24	17	70	7	30
14	Verslo mokykla	9	7	47	2	53
	<b>Iš viso</b>	<b>259</b>	<b>148</b>	<b>57</b>	<b>111</b>	<b>43</b>

**6 lentelė. Kamieninių akademinų padalinių vadovės (-ai) 2019 m. kovo mėn. (šaltinis – Bendruomenės vystymo skyrius)**

Nr.	Akademiniai padaliniai	Vadovė (-as)	Prodekanės (-ai), pavaduotojos (-ai)	Iš viso	Moterų	Vyrų
1	Chemijos ir geomokslų fakultetas	Dekanė	1. Prodekanas 2. Prodekanas	3	1	2
2	Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	Dekanė	1. Mokslo prodekanas 2. Studijų prodekanė 3. Partnerystės ir projektų prodekanas	4	2	2
3	Filologijos fakultetas	Dekanė	1. Studijų prodekanė	2	2	0
4	Filosofijos fakultetas	Dekanas	1. Ryšių ir projektų prodekanė 2. Studijų prodekanė	3	2	1
5	Fizikos fakultetas	Dekanas	1. Studijų prodekanė 2. Bendrųjų reikalų prodekanė	3	2	1
6	Gyvybės mokslų centras	Direktorius	1. Direktoriaus pavaduotojas bendriesiems reikalams 2. Direktoriaus pavaduotoja studijoms	3	1	2
7	Istorijos fakultetas	Dekanas	1. Prodekanas 2. Prodekanė	3	1	2
8	Kauno fakultetas	Dekanas	1. Prodekanas infrastruktūrai ir plėtrai 2. Akademinų reikalų prodekanė	3	1	2
9	Komunikacijos fakultetas	Dekanas	1. Studijų reikalų prodekanas 2. Mokslo reikalų prodekanė	3	1	2
10	Matematikos ir informatikos fakultetas	Dekanas	1. Strategijos ir bendrųjų reikalų prodekanė 2. Akademinų reikalų prodekanė 3. Informacinių technologijų prodekanas	4	2	2
11	Medicinos fakultetas	Dekanas	1. Bendrųjų reikalų ir strateginės veiklos prodekanas 2. Podiplominių studijų prodekanas 3. Studijų prodekanė	4	1	3
12	Teisės fakultetas	Dekanas	1. Prodekanas studijoms	3	0	3

			2. Prodekanas planavimui ir mokslui			
13	<b>Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas</b>	Direktorius	1. Direktoriaus pavaduotoja studijoms 2. Direktoriaus pavaduotoja mokslui	3	2	1
14	<b>Verslo mokykla</b>	Direktorė	1. Studijų tarnybos vadovė-direktoriaus pavaduotoja	1	1	0
<b>Iš viso</b>				<b>42</b>	<b>19</b>	<b>23</b>

7 lentelė. Institutų (šakinių akademinų padalinių) vadovės (-ai) 2019 m. kovo mėn.

Nr.	Institutai	Vadovė (-as)	
		Moterys	Vyrai
1	<b>Chemijos institutas (CHGF)</b>		Direktorius
2	<b>Geomokslų institutas (CHGF)</b>		Direktorius
3	<b>Anglistikos, romanistikos ir klasikinių studijų institutas (FLF)</b>	Direktorė	
4	<b>Baltijos kalbų ir kultūrų institutas (FLF)</b>	Direktorė	
5	<b>Literatūros, kultūros ir vertimo tyrimų institutas (FLF)</b>	Direktorė	
6	<b>Taikomosios kalbotyros institutas (FLF)</b>	Direktorė	
7	<b>Užsienio kalbų institutas (FLF)</b>	Direktorė	
8	<b>Azijos ir transkultūrinių studijų institutas (FSF)</b>	Direktorė	
9	<b>Filosofijos institutas (FSF)</b>		Direktorius
10	<b>Psichologijos institutas (FSF)</b>	Direktorė	
11	<b>Sociologijos ir socialinio darbo institutas (FSF)</b>	Direktorė	
12	<b>Ugdymo mokslų institutas (FSF)</b>	Direktorė	
13	<b>Bendradarbiavimo su CERN centras (FF)</b>		Vadovas
14	<b>Cheminės fizikos institutas (FF)</b>		Direktorius
15	<b>Fotonikos ir nanotechnologijų institutas (FF)</b>		Direktorius
16	<b>Lazerinių tyrimų centras (FF)</b>		Direktorius
17	<b>Taikomosios elektrodinamikos ir telekomunikacijų institutas (FF)</b>		Direktorius
18	<b>Teorinės fizikos ir astronomijos institutas (FF)</b>	Direktorė	
19	<b>Biomokslų institutas (GMC)</b>		Direktorius
20	<b>Biochemijos institutas (GMC)</b>		Direktorius
21	<b>Biotechnologijos institutas (GMC)</b>		Direktorius
22	<b>Kalbų, literatūros ir vertimo studijų institutas (KNF)</b>	Direktorė	
23	<b>Socialinių mokslų ir taikomosios informatikos institutas (KNF)</b>		Direktorius
24	<b>Duomenų mokslo ir skaitmeninių technologijų institutas (MIF)</b>		Direktorius
25	<b>Informatikos institutas (MIF)</b>		Direktorius
26	<b>Matematikos institutas (MIF)</b>		Direktorius
27	<b>Taikomosios matematikos institutas (MIF)</b>		Direktorius
28	<b>Biomedicinos mokslų institutas (MF)</b>		Direktorius
29	<b>Klinikinės medicinos institutas (MF)</b>		Direktorius
30	<b>Odontologijos institutas (MF)</b>	Direktorė	
31	<b>Sveikatos mokslų institutas (MF)</b>	Direktorė	
<b>Iš viso</b>		<b>13</b>	<b>18</b>

8 lentelė. Kamieninių neakademinų padalinių vadovės (-ai) 2019 m. kovo mėn. (šaltinis – Bendruomenės vystymo skyrius)

Nr.	Kamieniniai neakademiniai padaliniai	Vadovė (-as)	
		Moterys	Vyrai
1	<b>Bendrabučių centras</b>		Direktorius
2	<b>Biblioteka</b>	Vadovė	
3	<b>Botanikos sodas</b>		Direktorius
4	<b>Centrinė administracija</b>		Kancleris
5	<b>Informacinių technologijų paslaugų centras</b>		Direktorius
6	<b>Konfucijaus institutas</b>	Direktorė	

7	Kultūros centras	Vadovė	
8	Mokymo ir praktikų bazių centras	Direktorė	
9	Planetariumas	Direktorė	
10	Turto valdymo ir paslaugų centras		Direktorius
11	Leidykla		Direktorius
12	Muziejus		Direktorius
13	Sveikatos ir sporto centras	Direktorė	
<b>Iš viso</b>		<b>6</b>	<b>7</b>

9 lentelė. Centrinės administracijos vadovės (-ai) 2019 m. kovo mėn. (šaltinis – Bendruomenės vystymo skyrius)

Nr.	Centrinė administracija	Vadovė (-as)	
		Moterys	Vyrai
1	Bendruomenės vystymo skyrius	Vadovė	
2	Civilinės ir darbų saugos tarnyba		Vadovas
3	Finansų departamentas		Direktorius
4	Komunikacijos ir rinkodaros skyrius	Vadovė	
5	Mokslo ir inovacijų departamentas	Direktorė	
6	Plėtros departamentas	Direktorė	
7	Rektoriaus biuras	Vadovė	
8	Strateginio planavimo skyrius	Vadovė	
9	Studentų paslaugų ir karjeros skyrius	Vadovė	
10	Studijų administravimo skyrius	Vadovė	
11	Studijų kokybės ir plėtros skyrius		Vadovas
12	Tarptautinių ryšių skyrius	Vadovė	
13	Teisėkūros skyrius	Vadovė	
14	Teisės taikymo skyrius	Vadovė	
15	Vidaus audito skyrius		Vadovas
16	Viešųjų pirkimų skyrius		Vadovas
17	Žmogiškųjų išteklių skyrius	Vadovė	
<b>Iš viso</b>		<b>12</b>	<b>5</b>

10 lentelė. Studentų (-tų) pasiskirstymas pagal lytį bakalauro, magistro ir vientisiosiose studijose pagal kamieninius akademinis padalinius 2018 m. spalio mėn. (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)

	Bakalauro studijos		Magistrantūros studijos		Vientisosios studijos	
	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys
Chemijos ir geomokslų fakultetas	48%	52%	57%	43%		
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	36%	64%	33%	67%		
Filologijos fakultetas	12%	88%	18%	82%		
Filosofijos fakultetas	22%	78%	15%	85%		
Fizikos fakultetas	77%	23%	77%	23%		
Gyvybės mokslų centras	26%	74%	34%	66%		
Istorijos fakultetas	42%	58%	35%	65%		
Kauno fakultetas	27%	73%	27%	73%		
Komunikacijos fakultetas	17%	83%	14%	86%		
Matematikos ir informatikos fakultetas	71%	29%	69%	31%		
Medicinos fakultetas	33%	67%	16%	84%	31%	69%
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	41%	59%	44%	56%		
Teisės fakultetas			35%	65%	37%	63%
Verslo mokykla	47%	53%	43%	57%		
<b>Iš viso</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>

11 lentelė. Doktorančių (-tų) pasiskirstymas akademinuose padaliniuose pagal lytį 2019 m. sausio mėn. (šaltinis – Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius)

Padalinys	Iš viso	Moterys		Vyrai	
		skaičius	%	skaičius	%
Chemijos ir geomokslų fakultetas	82	49	60	33	40
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	39	24	61	15	39
Filologijos fakultetas	44	40	91	4	9
Filosofijos fakultetas	82	56	68	26	32
Fizikos fakultetas	62	14	23	48	77
Gyvybės mokslų centras	114	70	61	44	39
Istorijos fakultetas	36	20	56	16	44
Kauno fakultetas	28	18	64	10	36
Komunikacijos fakultetas	21	13	62	8	38
Matematikos ir informatikos fakultetas	76	26	34	50	66
Medicinos fakultetas	151	95	63	56	37
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	16	9	56	7	44
Teisės fakultetas	50	31	62	19	38
<b>Iš viso</b>	<b>801</b>	<b>465</b>	<b>58</b>	<b>336</b>	<b>42</b>

**2 PRIEDAS**  
**STATISTINIAI DARBUOTOJŲ PASISKIRSTYMO PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ RODIKLIAI**

1 lentelė. Akademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal pareigybes, lytį ir amžių 2019 m. balandžio mėn. (šaltinis – Žmogiškųjų išteklių skyrius)

Pareigybės	Akademinis personalas (iš viso)				Amžius											
					<25 m.		25–34 m.		35–44 m.		45–54 m.		55–64 m.		>64 m.	
	Vyrai		Moterys		Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys		
<b>Profesoriai su išskirtinio profesoriaus kategorija</b>	3	100%	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	3 (100%)	0	-	-
<b>Profesoriai</b>	195	64%	112	36%	-	-	1 (100%)	0	15 (60%)	10 (40%)	39 (51%)	38 (49%)	81 (65%)	43 (35%)	59 (74%)	21 (26%)
<b>Partnerystės profesoriai</b>	19	79%	5	21%	-	-	-	-	7 (88%)	1 (12%)	3 (75%)	1 (25%)	5 (71%)	2 (29%)	4 (80%)	1 (20%)
<b>Docentai</b>	236	48%	252	52%	-	-	9 (75%)	3 (25%)	67 (52%)	63 (48%)	76 (41%)	110 (59%)	64 (54%)	55 (46%)	20 (49%)	21 (51%)
<b>Partnerystės docentai</b>	30	77%	9	23%	-	-	4 (100%)	0	15 (94%)	1 (6%)	7 (70%)	3 (30%)	2 (40%)	3 (60%)	2 (50%)	2 (50%)
<b>Asistentai</b>	156	40%	232	60%	-	-	42 (55%)	35 (45%)	69 (39%)	109 (61%)	27 (26%)	75 (74%)	16 (59%)	11 (41%)	2 (50%)	2 (50%)
<b>Jaunesnieji asistentai</b>	73	47%	81	53%	-	-	54 (53%)	47 (47%)	14 (38%)	23 (62%)	4 (31%)	9 (69%)	1 (33%)	2 (67%)	-	-
<b>Lektoriai</b>	284	35%	521	65%	-	1 (100%)	80 (44%)	100 (56%)	88 (36%)	155 (64%)	61 (30%)	142 (70%)	46 (32%)	98 (68%)	9 (26%)	25 (74%)
<b>Pedagoginis personalas</b>	996	45%	1212	55%	0	100%	190 (51%)	185 (49%)	275 (43%)	362 (57%)	217 (36%)	378 (64%)	215 (50%)	214 (50%)	99 (58%)	73 (42%)
<b>Vyriausieji mokslo darbuotojai su išskirtinio profesoriaus kategorija</b>	4	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4 (100%)	0	-	-
<b>Vyriausieji mokslo darbuotojai</b>	81	79%	21	21%	-	-	-	-	18 (86%)	3 (14%)	22 (79%)	6 (21%)	19 (70%)	8 (30%)	22 (85%)	4 (15%)



<b>Vyresnieji mokslo darbuotojai</b>	89	61%	57	39%	-	-	1 (100%)	0	42 (66%)	22 (34%)	13 (41%)	19 (59%)	19 (63%)	11 (37%)	14 (74%)	5 (26%)
<b>Mokslo darbuotojai</b>	101	50%	101	50%	-	-	40 (70%)	17 (30%)	43 (48%)	46 (52%)	10 (36%)	18 (64%)	6 (30%)	14 (70%)	2 (25%)	6 (75%)
<b>Jaunesnieji mokslo darbuotojai</b>	100	52%	91	48%	-	-	78 (58%)	57 (42%)	16 (40%)	24 (60%)	2 (22%)	7 (78%)	3 (60%)	2 (40%)	1 (50%)	1 (50%)
<b>Mokslo personalas</b>	375	58%	270	42%	-	-	119 (62%)	74 (38%)	119 (56%)	95 (44%)	47 (48%)	50 (52%)	51 (59%)	35 (41%)	39 (71%)	16 (29%)
<b>Iš viso akademinis personalas:</b>	<b>1371</b>	<b>48%</b>	<b>1482</b>	<b>52%</b>	<b>0</b>	<b>1</b> (100%)	<b>309</b> (54%)	<b>259</b> (46%)	<b>394</b> (46%)	<b>457</b> (54%)	<b>264</b> (38%)	<b>428</b> (62%)	<b>266</b> (52%)	<b>249</b> (48%)	<b>138</b> (61%)	<b>89</b> (39%)