



**ĮVAIROVĖS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ SITUACIJOS  
VILNIAUS UNIVERSITETE 2020 M. STEBĖSENA**

## TURINYS

ĮVADAS.....	3
I. DUOMENYS APIE DARBUOTOJUS (-AS) IR STUDENTUS (-ES) LYGIŲ GALIMYBIŲ PJŪVIU 5	
1.1. Lytis.....	5
1.1.1. Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį.....	5
1.1.2. Moterų ir vyrų pasiskirstymas universiteto valdymo struktūrose .....	6
1.1.3. Akademinį darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį.....	10
1.1.4. Akademinio personalo vidutinis darbo užmokestis pagal lytį.....	16
1.1.5. Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį .....	22
1.1.6. Universiteto akademinės karjeros trajektorija pagal lytį .....	28
1.2. Negalia .....	30
1.2.1. Darbuotojai (-os) su negalia .....	30
1.2.2. Studentai (-ės) su negalia .....	31
1.3. Amžius .....	33
1.3.1. Darbuotojų amžius .....	33
1.3.2. Studijuojančiųjų amžius.....	36
1.4. Pilietybė.....	37
1.4.1. Darbuotojai (-os) iš užsienio.....	37
1.4.2. Studentai (-ės) iš užsienio.....	37
1.5. Lytinė orientacija .....	40
1.6. Religija ir tikėjimas .....	40
1.7. Įsitikinimai ir pažiūros .....	42
1.8. Socialinė padėtis .....	42
1.8.1. Parama darbuotojams (-oms) .....	42
1.8.2. Socialinė parama studentams (-ėms) .....	43
1.9. Šeiminė padėtis.....	44
II. LYGIŲ GALIMYBIŲ VEIKLA UNIVERSITETE .....	46
2.1. Lygių galimybių srities koordinavimas .....	46
2.2. Bendruomenės (darbuotojų) apklausa .....	47
2.3. Vilniaus universiteto „Pasitikėjimo linija“ .....	50
2.4. Universiteto veikla lyčių lygybės srityje: SPEAR projektas .....	51
2.5. ARQUS veikla „Didesnis prieinamumas, įtrauktis ir įvairovė“ .....	51
IŠVADOS .....	55
PRIEDAI.....	60

## ĮVADAS

2020 m. vasario 18 d. Senato nutarimu (Nr. SPN-6) VU patvirtinta [Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių strategija 2020–2025 metams](#), kurios tikslas – universitete kurti studijų ir darbo aplinką, kurioje yra puoselėjama individuali, socialinė ir kultūrų įvairovė ir užtikrinamos universiteto bendruomenės narių lygios galimybės. Išskirtinis dėmesys šioje strategijoje skiriamas lygioms galimybėms užtikrinti negalios, lyčių lygybės, skirtingų kultūrų ir socialinės padėties srityse.

VU veikla įvairovės ir lygių galimybių srityje įvertinta nacionaliniu mastu. 2020 m. kovo mėnesį VU sulaukė Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos vykdomos iniciatyvos „Nauji standartai“ įvertinimo. Už aktyvų lygių galimybių integravimą į organizacijos veiklą VU suteikti trys „[Lygių galimybių sparnai](#)“ – maksimalus galimas įvertinimas. Šį įvertinimą VU pelnė už patvirtintą įvairovės ir lygių galimybių 2020–2025 m. strategiją ir jos įgyvendinimo veiksmų planą, už lygias galimybes atsakingų vadov(i)ų<sup>1</sup> ir darbuotojų paskyrimą, lyčių lygybės integravimo iniciatyvas, dėmesį studentams (-ėms) ir darbuotojams (-oms) su negalia, mokymus ir kitą šviečiamąją veiklą bendruomenei lygių galimybių tema. Skiriant „Lygių galimybių sparnus“ taip pat vertinamas organizacijos lygių galimybių srities prioritetų išskėlimas, pavyzdžiui, – darbo užmokesčio atotrūkio mažinimas ar darbuotojų, studentų su negalia įtrauktis, lygybės plano su skatinančiomis priemonėmis parengimas, skaidri darbuotojų darbo užmokesčio sistema ir prieinamumas, darbuotojų ir vadovų įtraukimas į lygių galimybių įgyvendinimo iniciatyvą.

Duomenų stebėseną<sup>2</sup> VU įvairovės ir lygių galimybių strategijoje 2020–2025 metais numatyta kaip viena iš monitoringo priemonių, todėl reguliarius kiekybinių ir kokybinių duomenų apie skirtingus diskriminacijos pagrindus teikimas tampa nuolatine veikla lygių galimybių srityje. Įvairovės ir lygių galimybių Vilniaus universitete situacijos stebėseną yra atliekama antrą kartą<sup>3</sup>. Šios apžvalgos tikslas – išsiaiškinti, kokia įvairovės ir lygių galimybių situacija Vilniaus universitete. Duomenų apžvalga yra labai svarbi įsisąmoninant esamą situaciją, kad remiantis ja, galima būtų daryti tinkamiausius ir efektyviausius sprendimus įvairovės ir lygių galimybių srityje. Kaip bebūtų, šios stebėsenos tikslas nėra identifikuoti ir neginčijamai įvardinti

<sup>1</sup> Įvairovės ir lygių galimybių situacijos Vilniaus universitete 2020 m. stebėseną yra parašyta lyčiai jautria kalba, sąmoningai minint abi gimines – moteriškąją ir vyriškąją – siekiant, kad su teksto turiniu galėtų tapatintis skirtingų lyčių žmonės.

<sup>2</sup> Pagal VU įvairovės ir lygių galimybių strategiją 2020–2025 m. įvairovės ir lygių galimybių situacijos Vilniaus universitete stebėseną yra rengiama kas dvejus metus. Pirmajame situacijos stebėsenos dokumente dalis duomenų buvo 2018 metų, dalis – 2019 metų.

<sup>3</sup> Pirmoji [įvairovės ir lygių galimybių Vilniaus universitete analizė](#) buvo atlikta 2019 metais. Nuo 2020 m. pasikeitė šios apžvalgos pavadinimas, t. y. įvairovės ir lygių galimybių situacijos Vilniaus universitete stebėseną.

nelygybių ar diskriminacijos priežastis universitete, nes tam būtų reikalingi gilesni kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai apie skirtingus diskriminacijos pagrindus ir procesus. Pirmojoje šios stebėsenos dalyje 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). Stebėseną pagal šiuos diskriminacijos pagrindus pasirinkta siekiant užfiksuoti jau dabar turimą universiteto įvairovę, permąstyti, kaip būtų galima sąmoningai ją didinti ir plėsti bei lygia greta užtikrinti lygių galimybių įgyvendinimą. Antroje stebėsenos dalyje pateikiamos veiklos ir tarptautiniai projektai, susiję su lygių galimybių sritimi. Teksto gale yra pateikiamos išvados.

Įvairovės ir lygių galimybių situacijos stebėseną buvo parengta Bendruomenės vystymo skyriaus, bendradarbiaujant su universiteto bendraisiais universiteto padaliniais<sup>4</sup>: Personalo, Tarptautinių ryšių, Studijų administravimo, Strateginio planavimo, Mokslo ir inovacijų departamentu, Komunikacijos ir rinkodaros skyriumi, Plėtros departamentu, Finansų departamentu, Informacijos technologijų paslaugų centru, Biblioteka bei tarptautinio projekto „Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research (SPEAR)“, skirto lyčių lygybės klausimams spręsti, tarptautinio aljanso „ARQUS“ veiklos krypties „Didesnis prieinamumas, įtrauktis ir įvairovė“ komandomis.

---

<sup>4</sup> Bendrieji universiteto padaliniai – taip šiame dokumente yra vadinama VU centrinė administracija. Universitete šis terminas pradėtas naudoti 2020 m.

# I. DUOMENYS APIE DARBUOTOJUS (-AS) IR STUDENTUS (-ES) LYGIŲ GALIMYBIŲ PJŪVIU

## 1.1. Lytis

### 1.1.1. Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį

Prieš pradėdant analizuoti duomenis lyčių pjūviu, yra pateikiami terminų apibrėžimai, kas šioje situacijos stebėsenoje yra laikoma lyčių lygybe, balansu ir balanso zona Europos Sąjungoje. **Lyčių lygybė** institucijoje – moterų ir vyrų dalyvavimas proporcingai jų darbuotojų daliai ir lygių galimybių užtikrinimas teikiant paaukštinimus, keliant atlyginimą, pageidaujamus darbus įtraukiant į sprendimo priėmimo procesus. Pagrindinė lyčių lygybės nauda institucijai – darnesnė ir produktyvesnė darbo jėga, suteikianti požiūrių įvairovę ir atrandanti visa apimančius problemų sprendimus. **Lyčių balansas** – žmogiškųjų išteklių ir vienodas moterų bei vyrų dalyvavimas visose darbo, projektų ir programų srityse. **Lyčių balanso zona Europos Sąjungoje** yra 40–60 proc. santykis vienos ar kitos lyties atžvilgiu<sup>5</sup>. Šis skaitinis santykis bus naudojamas, analizuojant darbuotojų ir studentų pasiskirstymą pagal lytį.

2020 m. gruodžio mėn. iš viso universitete dirbo 4 957 darbuotojai (-os)<sup>6</sup>, iš jų 3 051 asmuo eina akademinės pareigas ir 1 906 asmenys – neakademinės. Iš viso universitete dirbo 2 796 moterys (56 proc.) ir 2 161 vyras (44 proc.). Taigi iš viso universitete 2020 m. pabaigoje dirbo 12 proc. daugiau moterų nei vyrų, tačiau bendras pasiskirstymas pagal lytį neviršija lyčių balanso.

Akademinių<sup>7</sup> darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2020 m. pabaigoje buvo subalansuotas: moterų akademinė darbuotojų buvo 52 proc., vyrų – 48 proc. (1 pav.). Tarp neakademinio personalo 2020 m. pabaigoje buvo nedidelis lyčių disbalansas: neakademinės pareigas universitete turėjo daugiau moterų (64 proc.) nei vyrų (36 proc.).

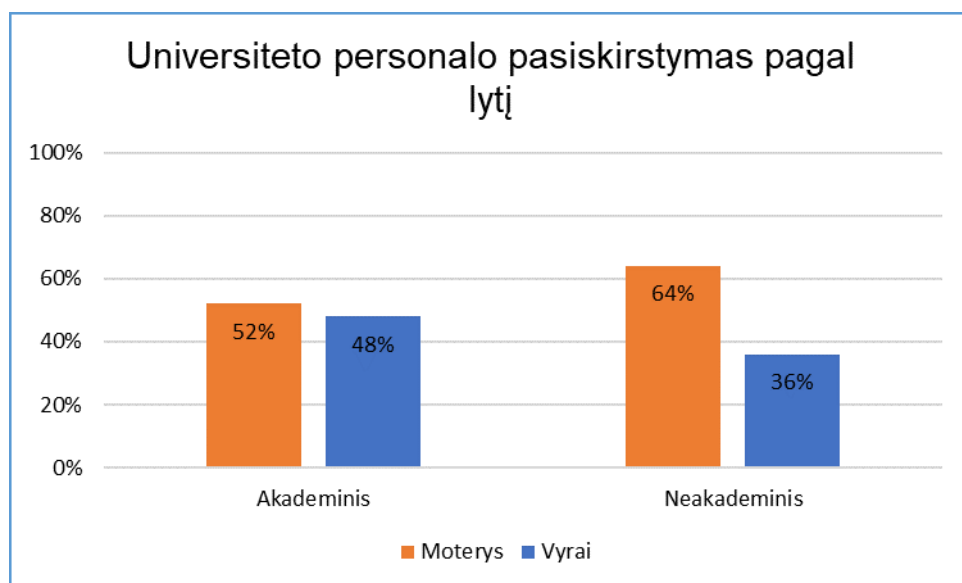
---

<sup>5</sup> Europos lyčių lygybės institutas, *Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005–2015. Report.* <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

<sup>6</sup> Šiame skyriuje darbuotojų skaičius buvo lygus universitete sudarytų pagrindinių darbo sutarčių skaičiui.

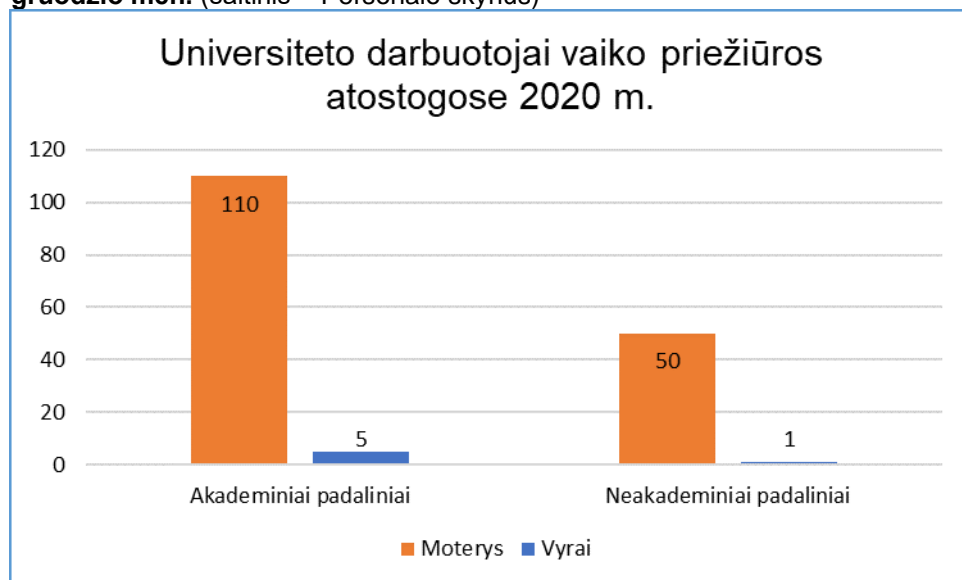
<sup>7</sup> Akademiniai (-ės) darbuotojai (-os) šiame dokumente apima pedagoginį personalą (dėstytojai (-os)) ir mokslo personalą (mokslo darbuotojai (-os)).

**1 pav. Universiteto personalo pasiskirstymas pagal lytį 2020 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – Personalo skyrius)



Vaiko priežiūros atostogas – tiek akademinuose, tiek neakademinuose padaliniuose – daugiausia renkasi moterys. Akademinuose padaliniuose 2020 m. gruodžio mėn. tokiose atostogose buvo 110 moterų ir 5 vyrai, o neakademinuose – 50 moterų ir 1 vyras (2 pav.).

**2 pav. Universiteto darbuotojai (-os) vaiko priežiūros atostogose 2020 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – Personalo skyrius)



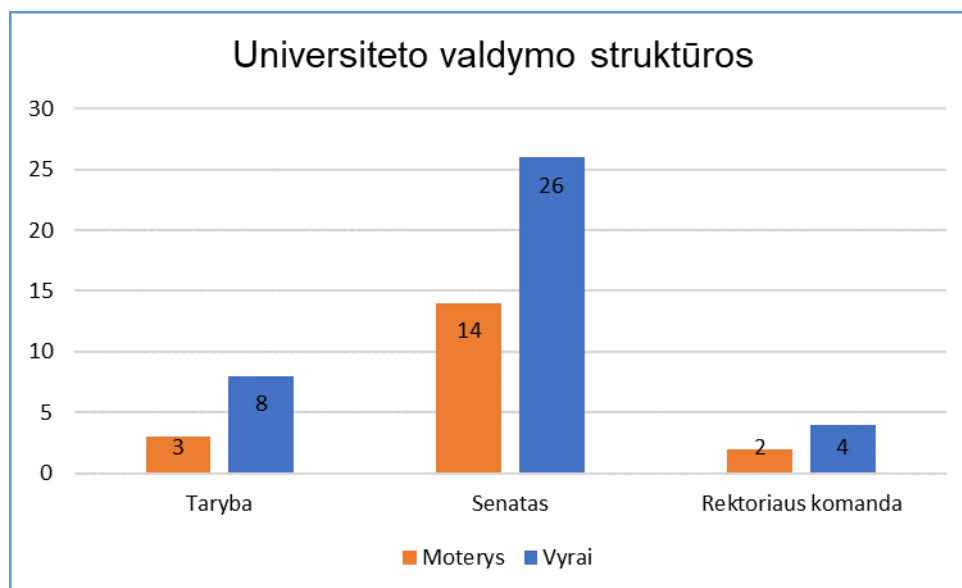
### 1.1.2. Moterų ir vyrų pasiskirstymas universiteto valdymo struktūrose

Svarbiausiose universiteto vadovaujančiose pozicijose moterys ir vyrai 2020 m. gruodžio mėn. buvo pasiskirstę [taip](#):

- Taryba: 3 (27 proc.) moterys, 8 (73 proc.) vyrai, Tarybos pirmininkė – moteris, Tarybos pirmininkės pavaduotojas – vyras;
- Senatas: 14 (34 proc.) moterų, 27 (66 proc.) vyrai, Senato pirmininkė – moteris, Senato pirmininkės pavaduotojai – 2 vyrai;
- Rektorius<sup>8</sup> – vyras; rektorius komandoje – 2 (33 proc.) moterys ir 4 (67 proc.) vyrai: rektorius, mokslo prorektorė (vicerektorė), studijų prorektorius, partnerystės prorektorius, organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorė, kancleris (3 pav.).

Šis pasiskirstymas rodo, kad universiteto valdymo organuose moterys sudaro apytiksliai 1/3 visų narių.

**3 pav. Lyčių pasiskirstymas universiteto valdymo struktūrose 2020 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – universiteto internetinė svetainė)



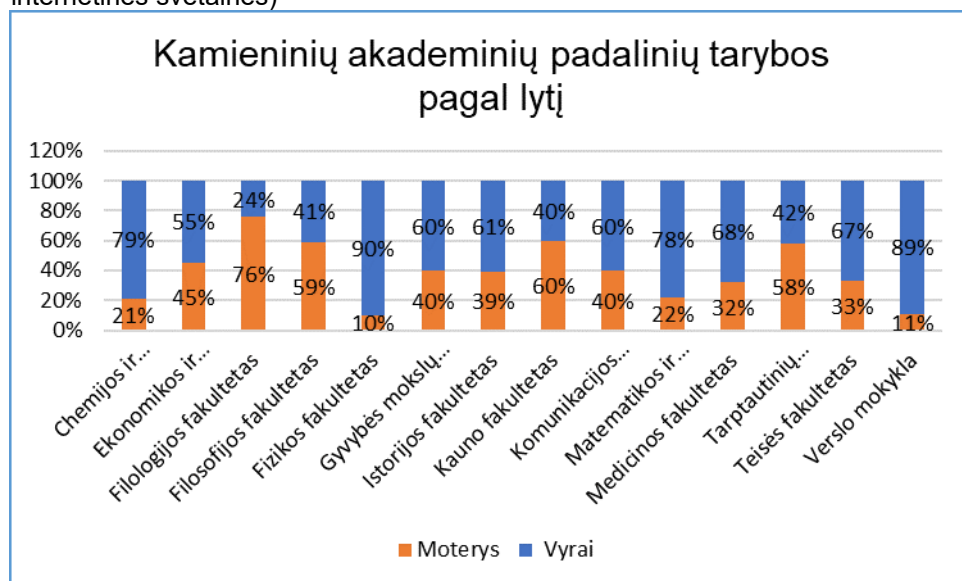
2020 m. gruodį 10 kamieninių akademinių padalinių taryboms pirmininkavo<sup>9</sup> vyrai ir tik 4 padalinių (Filologijos, Filosofijos, Komunikacijos, Teisės fakultetų) tarybų pirmininkės buvo moterys. Nepaisant to, pusės padalinių tarybose moterų ir vyrų pasiskirstymas buvo subalansuotas: Ekonomikos ir verslo administravimo, Filosofijos, Kauno, Komunikacijos fakultetuose, Gyvybės mokslų centre ir Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute moterų ir vyrų buvo po 40–60 procentų. Kitų 7 padalinių tarybose daugumą (61–90 proc.) sudarė vyrai (atitinkamai disbalanso didėjimo tvarka: Istorijos, Teisės, Medicinos, Matematikos ir informatikos, Chemijos ir geomokslų fakultetuose, Verslo mokykloje, Fizikos fakultete). Tik

<sup>8</sup> Visi 85 universiteto istorijoje dirbę rektorai buvo vyrai.

<sup>9</sup> Duomenys iš kamieninių akademinių padalinių pateikiamos informacijos jų internetinėse svetainėse.

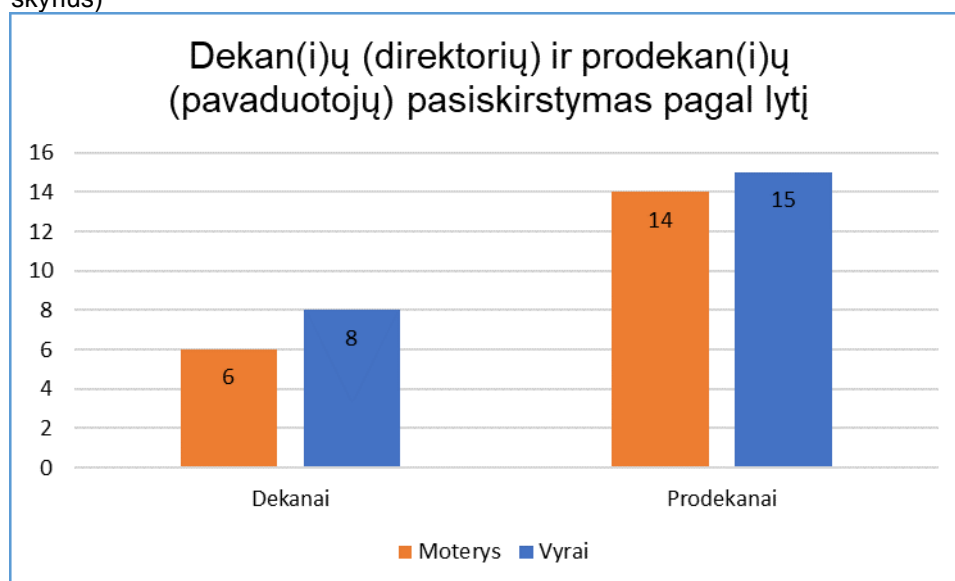
Filologijos fakulteto taryboje daugumą, t. y. 76 proc. visų tarybos narių, sudarė moterys (4 pav.).

**4 pav. Universiteto kamieninių akademinų padalinių tarybų pasiskirstymas pagal lytį 2020 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – kamieninių akademinų padalinių internetinės svetainės)



2020 m. gruodžio mėn. 6 (43 proc.) iš 14 kamieninių akademinų padalinių vadovavo dekanės (direktorės), 8 (57 proc.) – dekanai (direktoriai) (5 pav). Tarp 29 prodekan(i)ų (pavduotojų) buvo 14 (48 proc.) moterų ir 15 (52 proc.) vyrų. Tiek tarp dekan(i)ų (direktorių), tiek tarp prodekan(i)ų (pavduotojų) buvo lyčių balansas. Tačiau Filologijos fakultetui ir Verslo mokyklai vadovauja tik moterys (t. y. dekanė ir prodekanė bei direktorė ir pavduotoja), o Komunikacijos ir Teisės fakultetams – vyrai (žr. 1 priedo 1 lentelę).

**5 pav. Universiteto dekan(i)ų (direktorių) ir prodekan(i)ų (pavduotojų) pasiskirstymas pagal lytį 2020 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – Personalo skyrius)





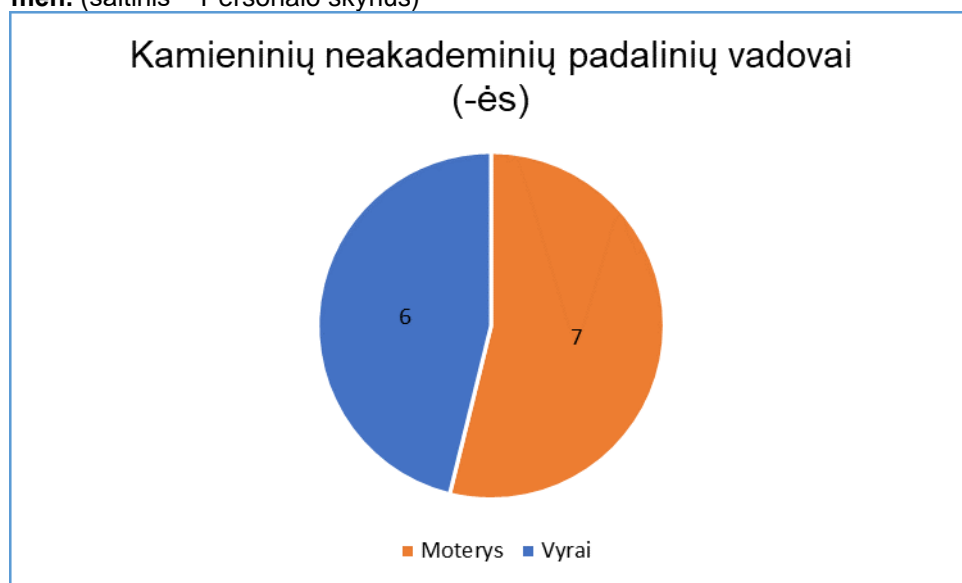
13 iš visų 31 kamieniniuose akademinuose padaliniuose veikiančių šakinių akademinų padalinių (institutų) vadovavo moterys, kitiems 18 – vyrai. Taigi ir šiuo vadovavimo lygmeniu buvo lyčių balansas – 42 proc. moterų, 58 proc. – vyrų. Tačiau vadov(i)ų pasiskirstymas pagal lytį tiesiogiai atspindi bendrąsias lyčių segregacijos mokslo srityse tendencijas: moterys vadovauja tų mokslo sričių šakiniams akademiniam padaliniams, kuriuose daugumą sudaro moterys, vyrai – kuriuose daugumą sudaro vyrai (žr. 6 pav., 1 priedo 2 lentelę).

**6 pav. Šakinių akademinų padalinių vadovai (-ės) 2020 m. gruodžio mėn.**  
(šaltinis – Personalo skyrius)



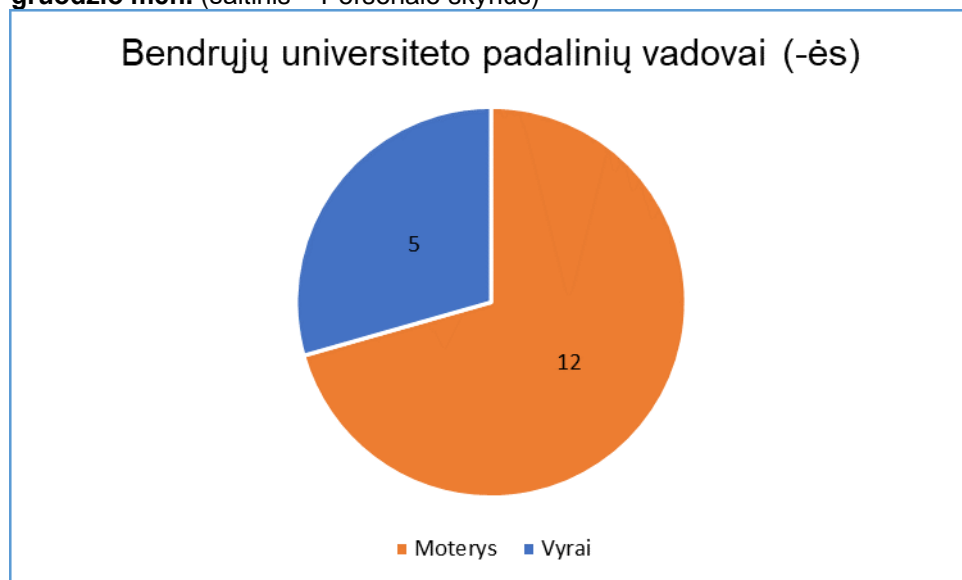
Kamieninių neakademinų padalinių vadov(i)ų 2020 m. gruodžio mėn. buvo lyčių balansas: 7 padaliniams vadovavo moterys, 6 – vyrai (žr. 7 pav., 1 priedo 3 lentelę).

**7 pav. Kamieninių neakademinų padalinių vadovai (-ės) 2020 m. gruodžio mėn.**  
(šaltinis – Personalo skyrius)



Bendriesiems universiteto padaliniais 2020 m. gruodžio mėn. vadovavo 17 vadov(i)ų, iš kurių 12 (71 proc.) moterų ir 5 (29 proc.) vyrai. Taigi šiuo vadovavimo lygmeniu buvo lyčių disbalansas vyrų atžvilgiu. Taigi bendruosiuose universiteto padaliniuose moterys užėmė daugiau vadovaujančių pozicijų nei akademinuose padaliniuose (žr. 8 pav., 1 priedo 4 lentelę).

**8 pav. Bendrųjų universiteto padalinių vadovai (-ės) pagal lytį 2020 m. gruodžio mėn. (šaltinis – Personalo skyrius)**



### 1.1.3. Akademinų darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį

#### 1.1.3.1. Pedagoginis personalas

2017 m. universitete įsteigta išskirtinio profesoriaus kategorija<sup>10</sup> (aukščiausia akademinė pareigybė), kuria siekiama pritraukti, išlaikyti ir skatinti išskirtiniais mokslo pasiekimais pasižyminčius asmenis. Nuo 2018 m. rugsėjo 1 d. ši kategorija buvo suteikta 9 iškiliausiams universiteto mokslininkams<sup>11</sup> už aukščiausio lygio mokslo ir studijų pasiekimus, kuriančius aukščiausio tarptautinio standarto akademinę vertę Vilniaus universitete. Taigi tarp šią kategoriją turinčių profesorių kol kas nėra nė vienos mokslininkės, nors kai kurie išskirtiniai

<sup>10</sup> Profesorių ir vyriausiųjų mokslo darbuotojų, turinčių išskirtinio profesoriaus kategoriją, įdarbinimas nuo kitų akademinų darbuotojų skiriasi atlyginimo nustatymo sąlygomis. Šios kategorijos darbuotojų tarnybinio atlyginimo koeficientą atsižvelgdamas į Tarybos apibrėžtas ribas individualiai nustato rektorius kamieninio akademinio padalinio vadovo (-ės) teikimu.

<sup>11</sup> Išskirtinio profesoriaus kategorija 2018 m. suteikta Audriui Dubiečiui (Fizikos fakultetas), Axeliui Holvoetui (Filologijos fakultetas), Zenonui Norkui (Filosofijos fakultetas), Sauliui Klimašauskui, Rolandui Meškiui ir Virginijai Šikšniui (Gyvybės mokslų centras); 2019 m. – Vladislavui Fominui (Kauno fakultetas), Gediminui Juzeliūnui (Fizikos fakultetas) ir Česlovui Venclovui (Gyvybės mokslų centras).

profesorai dirbo tuose fakultetuose, kur moterys sudaro daugumą (t. y. Filologijos ir Filosofijos fakultetuose).

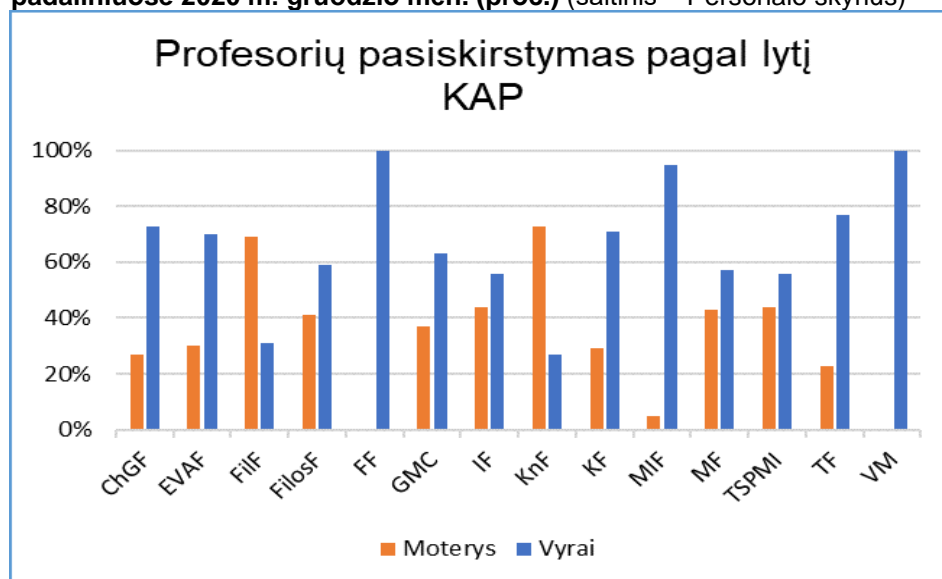
2020 m. gruodžio mėn. universitete dirbo 292 profesoriaus pareigas einantys asmenys – 186 (64 proc.) profesorai ir 106 (36 proc.) profesorės (9 pav.)

**9 pav. Profesorių pasiskirstymas pagal lytį Vilniaus universitete 2020 m. gruodžio mėn. (proc.)** (šaltinis – Personalo skyrius)



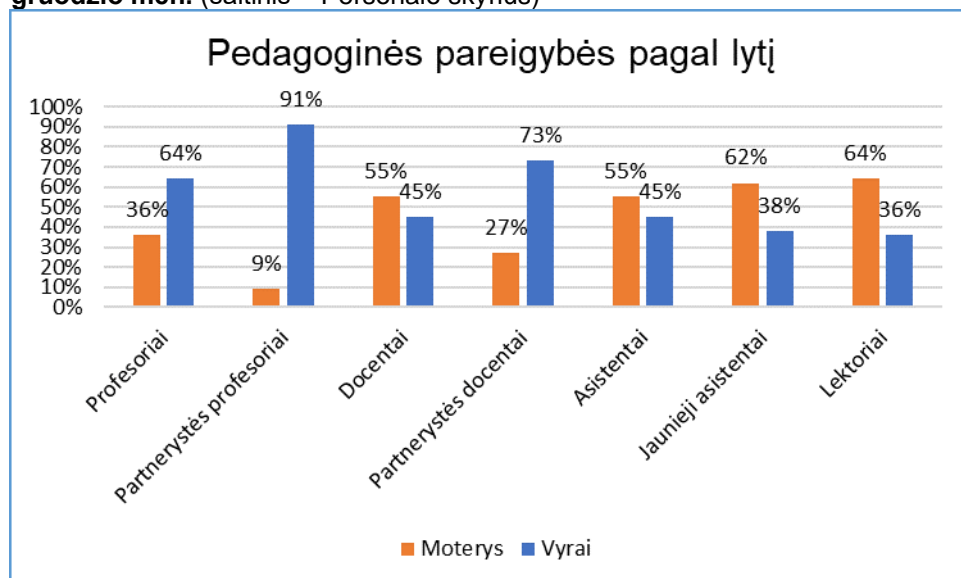
2020 m. gruodį tam tikruose kamieniniuose akademinuose padaliniuose profesoriaus pareigas einančių asmenų pasiskirstymas pagal lytį buvo skirtingas (žr. 1 priedo 5 lentelę.). Profesorių pasiskirstymas, išlaikant lyčių balansą, buvo Filosofijos, Istorijos, Medicinos fakultetuose ir Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute. Fizikos fakultete ir Verslo mokykloje profesoriaus pareigas ėjo tik vyrai, o Matematikos ir informatikos fakultete buvo viena profesorė (5 proc. visų profesorių fakultete). Visuose kituose kamieniniuose akademinuose padaliniuose lyčių santykis skyrėsi beveik dviem trečdaliais: daugiau vyrų profesorių nei moterų buvo Chemijos ir geomokslų, Ekonomikos ir verslo administravimo, Komunikacijos, Teisės fakultetuose bei Gyvybės mokslų centre; 2/3 daugiau moterų profesorių nei vyrų buvo Filologijos ir Kauno fakultetuose (10 pav.).

**10 pav. Profesorių pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademinuose padaliniuose 2020 m. gruodžio mėn. (proc.)** (šaltinis – Personalo skyrius)



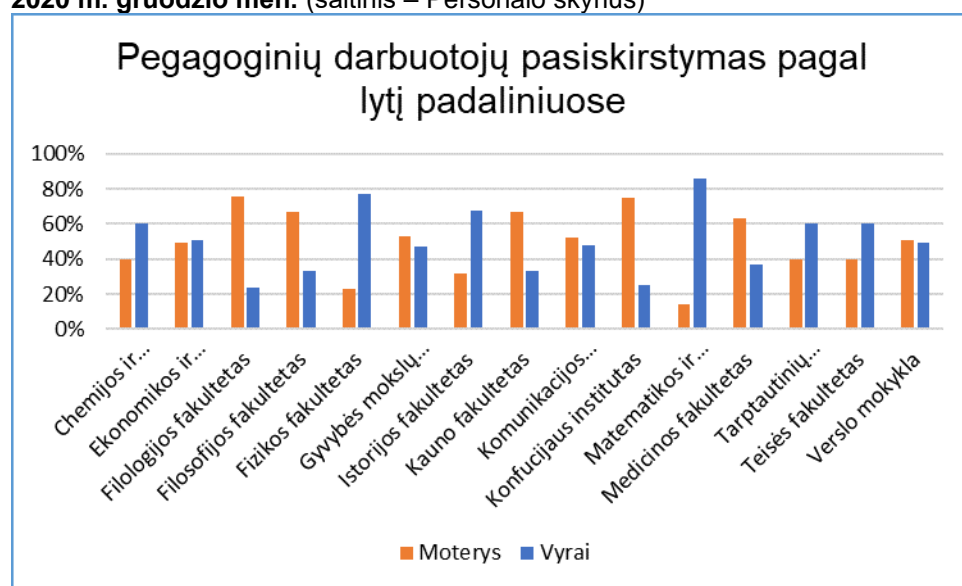
Analizuojant lyčių pasiskirstymą pagal kitas pedagoginio personalo pareigybes galima pastebėti lyčių balansą tarp asmenų, turinčių docentų (-čių) ir asistentų (-čių) pareigas. Tačiau tarp partnerystės profesorių ir partnerystės docentų (-čių) buvo ryškus lyčių disbalansas: abi pareigas eina daugiau vyrų nei moterų – atitinkamai 91 proc. ir 73 proc. O lektor(i)ų buvo beveik dvigubai daugiau moterų (64 proc.) nei vyrų (36 proc.) (11 pav.). Nors moterys profesorės sudarė 36 proc. visų universitete dirbančių profesorių, docenčių ir asistenčių dirbo po 55 proc., jaunesniųjų asistenčių – 62 proc., lektorių – 64 proc.

**11 pav. Pedagoginių pareigybių pasiskirstymas pagal lytį VU 2020 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – Personalo skyrius)



Analizuojant pedagoginių darbuotojų kamieniniuose akademinuose padaliniuose pasiskirstymą pagal lytį bendrai lyčių balansas buvo. Moterys sudarė kiek didesnę dalį – 55 proc. (1 256), o vyrai – 45 proc. (1 012) visų pedagoginių darbuotojų (žr. 12 pav. ir 1 priedo 7 lentelę). 2020 m. gruodžio mėn. pedagoginių darbuotojų pasiskirstymas atitiko lyčių balansą: Chemijos ir geomokslų, Ekonomikos ir verslo administravimo, Komunikacijos, Teisės fakultetuose, Gyvybės mokslų centre, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute, Verslo mokykloje. Daugiau nei dvigubai moterų pedagoginių darbuotojų buvo Filologijos, Filosofijos, Kauno, Medicinos fakultetuose, Konfucijaus institute<sup>12</sup>. Daugiau nei dvigubai vyrų pedagoginių darbuotojų buvo Fizikos, Istorijos, Matematikos ir informatikos fakultetuose.

**12 pav. Pedagoginių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį padaliniuose, 2020 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – Personalo skyrius)



### 1.1.3.2. Mokslo personalas

2020 m. gruodžio mėn. Vilniaus universitete buvo 103 vyriausiųjų mokslo darbuotojų pareigas einantys asmenys – 77 (75 proc.) vyriausieji mokslo darbuotojai ir 26 (25 proc.) vyriausiosios mokslo darbuotojos (žr. 13 pav., 1 priedo 6 lentelę). Taigi tiek profesorių, tiek vyriausiųjų mokslo darbuotojų daugumą sudaro vyrai (palyginti žr. 1 priedo 5 ir 6 lenteles).

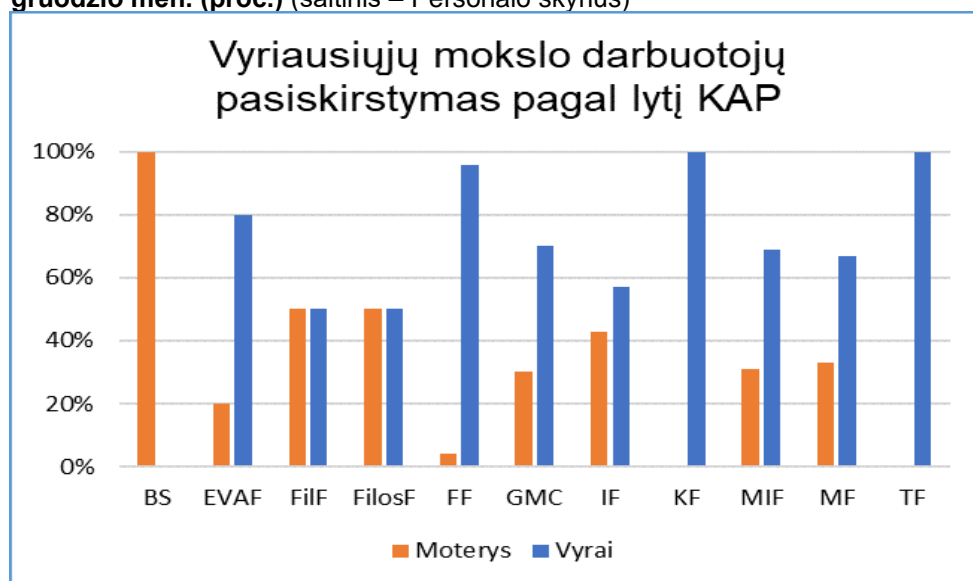
<sup>12</sup> Konfucijaus institutas yra VU kamieninis neakademinis padalinys, tačiau į kontekstą įtrauktas todėl, nes jame dirba ir akademiniai darbuotojai (-os).

**13 pav. Vyriausiųjų mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį Vilniaus universitete 2020 m. gruodžio mėn. (proc.) (šaltinis – Personalo skyrius)**



Vyriausiųjų mokslo darbuotojų lyčių balansas buvo Filologijos, Filosofijos, Istorijos fakultetuose. Didžiausias vyriausiųjų mokslo darbuotojų disbalansas, kai vyrų buvo daugiau kaip 2/3 nei moterų, buvo Fizikos, Ekonomikos ir verslo administravimo, Matematikos ir informatikos, Medicinos fakultetuose, Gyvybės mokslų centre. Po vieną mokslo darbuotoją vyrą buvo Komunikacijos ir Teisės fakultetuose, viena mokslo darbuotoja moteris – kamieniniame neakademiniame padalinyje Botanikos sode (14 pav.).

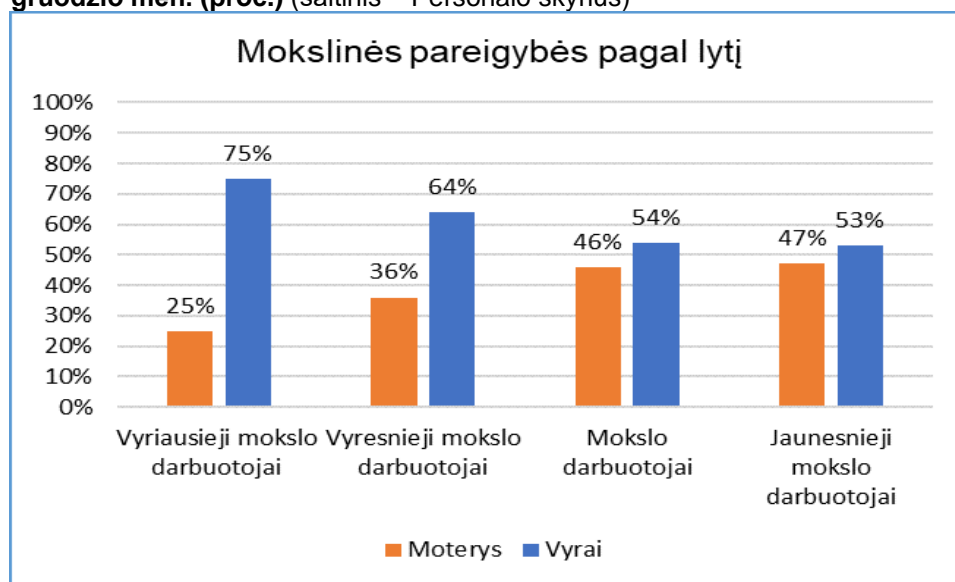
**14 pav. Vyriausiųjų mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademiniuose ir neakademiniuose padaliniuose 2020 m. gruodžio mėn. (proc.) (šaltinis – Personalo skyrius)**



Pastaba: Šiame grafike pateikiami tik tie padaliniai, kuriuose yra mokslo darbuotojų.

Mokslo personalo grupėje buvo moterų ir vyrų, einančių jaunesniųjų mokslo darbuotojų (47 ir 53 proc.) ir mokslo darbuotojų pareigas (46 ir 54 proc.), lyčių balansas. Vyresniųjų mokslo darbuotojų lyčių balansas jau buvo nedaug (4 proc.) viršytas, o vyriausiųjų mokslo darbuotojų vyrų buvo lygiai 3 kartus daugiau nei moterų. Mokslinių pareigybių pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų skiriasi priklausomai nuo kamieninio akademinio padalinio (15 pav.).

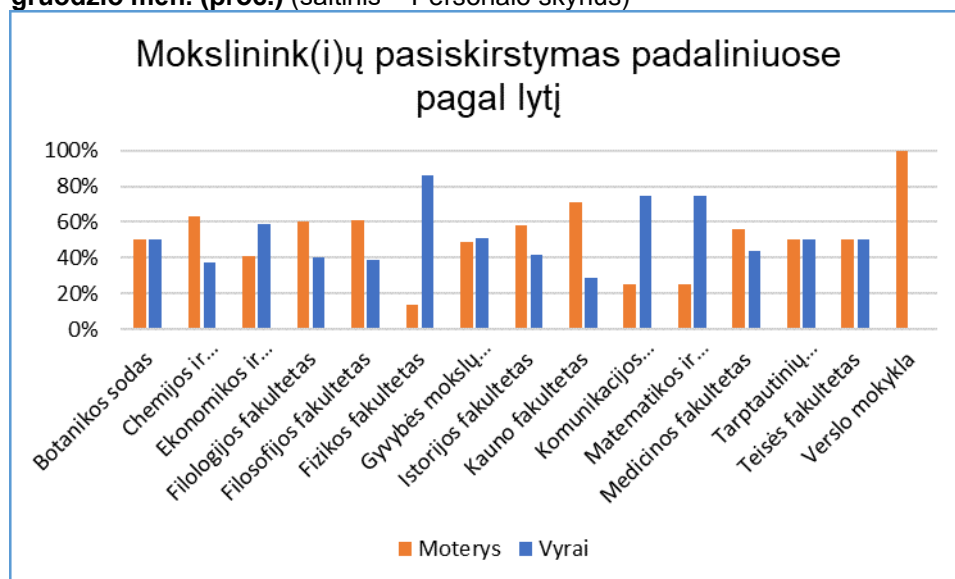
**15 pav. Mokslinių pareigybių pasiskirstymas pagal lytį 2020 m. gruodžio mėn. (proc.)** (šaltinis – Personalo skyrius)



2020 m. gruodžio mėn. universitete dirbo 732 mokslo darbuotojai (-os)<sup>13</sup>: 41 proc. moterų ir 59 proc. vyrų. Mokslines pareigas ėjo beveik vienodas moterų ir vyrų skaičius Botanikos sode, Ekonomikos ir verslo administravimo, Filologijos, Istorijos, Medicinos, Teisės fakultetuose, Gyvybės mokslų centre, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute. Verslo mokykloje buvo tik viena mokslo darbuotoja moteris ir nė vieno vyro. Komunikacijos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose buvo lygiai tris kartus daugiau vyrų mokslo darbuotojų nei moterų. Fizikos fakultete buvo 14 proc. moterų mokslo darbuotojų ir 86 proc. – vyrų, Kauno fakultete buvo atvirkštinė situacija – 71 proc. moterų mokslų darbuotojų ir 29 proc. – vyrų (žr. 16 pav. ir 1 priedo 8 lentelę).

<sup>13</sup> Į šį skaičių įtraukti ir tie asmenys, kurių pagrindinės darbo sutartys buvo sudaromos vykdant projektą (nors nemaža jų dalis pagal papildomus susitarimus vykdo ir kitas funkcijas universitete).

**16 pav. Mokslinink(i)ų pasiskirstymas pagal lytį padaliniuose 2020 m. gruodžio mėn. (proc.)** (šaltinis – Personalo skyrius)



Nuo 2020 m. pirmą kartą buvo analizuotas projektų, vykdomų kamieniniuose akademinuose padaliniuose, vadov(i)ų pasiskirstymas pagal lytį (žr. 1 priedo 9 lentelę). Iš viso projektams vadovaujančių asmenų buvo 384: 133 (35 proc.) moterys ir 251 (65 proc.) vyrai. Projektų skaičius padaliniuose yra pasiskirstęs labai netolygiai, be to, dauguma projektų nėra palyginami tarpusavyje, išskyrus, pavyzdžiui, Lietuvos mokslo tarybos (LMT) projektus. Kad ir kaip būtų, duomenys rodo, kad daugiausia projektams vadovauja vyrai. Išimtimis galima laikyti Filologijos, Filosofijos, Kauno fakultetus ir Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutą, juose dauguma projektams vadovaujančių asmenų yra moterys. Detalesnei analizei reikia projektų vadov(i)ų santykį palyginti su vyrų / moterų santykiu padaliniuose ir tada apskaičiuoti, koks procentas visų padalinyje dirbančių moterų / vyrų vadovauja projektams.

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

Akademinio personalo moterų ir vyrų darbo užmokestis 2020 m. analizuojamas tokiais pjūviais: pagal einamas pareigas, sudedamąsias darbo užmokesčio dalis ir darbuotojų, turinčių skirtingas pareigybes, darbo užmokesčio sandaros santykinės dalis. Vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio<sup>14</sup> skirtumas yra vertinamas procentais.

Akademinių darbuotojų moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio analizė atliekama jau antrą kartą. Kadangi 2018 m. VU darbuotojų darbo užmokesčio analizė buvo atlikta remiantis kita metodika, nėra galimybės duomenų lyginti.

<sup>14</sup> Vidutinis darbo užmokestis yra skaičiuojamas taip: išmokėtos lėšos atlyginimams pagal pareigybes visiems / visoms darbuotojams (-oms) universitete padalijamos iš sąlyginio darbuotojų skaičiaus. Sąlyginis darbuotojų skaičius – darbuotojų, perskaičiuotų į dirbančius (-ias) visą mėnesį ir visą darbo dieną, skaičius.



## Vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio skirtumai pagal akademines pareigybes

2020 m. universitete vyrų vidutinis darbo užmokestis buvo 14 proc.<sup>15</sup> didesnis nei moterų<sup>16</sup>. Tiksliau, akademinį darbuotojų vyrų vidutinis darbo užmokestis<sup>17</sup> buvo 2 475 eurais, moterų – 2 169 eurais (skirtumas – 306 eurais).

2020 m. pedagoginio personalo darbuotojų vidutinis darbo užmokestis skyrėsi 2,7 proc. (t. y. vyrų vidutinis darbo užmokestis buvo didesnis nei moterų), o mokslo personalo – 3,4 proc. (vyrų vidutinis darbo užmokestis taip pat didesnis nei moterų). Didžiausias pedagoginio personalo darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio skirtumas buvo profesorių pareigybės grupėje – vyrų darbo užmokestis 7,2 proc. didesnis nei moterų; mokslo personalo darbuotojų grupėje didžiausias skirtumas buvo tarp jaunesniųjų mokslo darbuotojų – vyrų darbo užmokestis 8 proc. didesnis nei tokias pačias pozicijas turinčių moterų. Kitas pedagoginio ir mokslo personalo pareigybes turinčių moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio skirtumas mažesnis – vyrai uždirbo nuo 0,4 proc. iki 4,4 proc. daugiau nei moterys. Išimtis – docento pareigos, jas einančios moterys uždirbo 1,8 proc. daugiau nei vyrai (1 lentelė).

**1 lentelė. Vyrų ir moterų atlygio skirtumai pagal pareigybes (visos lėšų rūšys), 2020 m. (proc.)** (šaltinis – Finansų departamento Analizės ir planavimo skyrius)

Pareigos	Skirtumas
Profesorius (-ė)	7,2
Docentas (-ė)	-1,8
Asistentas (-ė)	1,4
Lektorius (-ė)	1,6
Jaunesnysis (-ioji) asistentas (-ė)	1,6
Pedagoginis personalas	2,7
Vyriausiasis (-ioji) mokslo darbuotojas (-a)	2,5
Vyresnysis (-ioji) mokslo darbuotojas (-a)	4,4
Mokslo darbuotojas (-a)	0,4
Jaunesnysis (-ioji) mokslo darbuotojas (-a)	8,0
Mokslo personalas	3,4

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

<sup>15</sup> Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2019 m. vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje buvo 12 proc. (Lietuvos statistikos departamentas, Oficialiosios statistikos portalas <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=7721428>)

<sup>16</sup> Į šią akademinio personalo darbo užmokesčio analizę yra įtraukti ir išskirtinių profesorių bei partnerystės pedagog(i)ų vidutiniai darbo užmokesčiai.

<sup>17</sup> Visur yra nurodomi vidutiniai darbo užmokesčiai neatskaidius mokesčių (išskyrus darbdavio mokesčių Sodrai, kuris yra iki 2 proc., ir skiriasi dirbančiųjų pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis).

## Vidutinio darbo užmokesčio skirtumai pagal darbo užmokesčio sudedamąsias dalis

Remiantis Vilniaus universiteto darbuotojų darbo užmokesčio tvarkos aprašu, akademinų darbuotojų darbo užmokestį sudaro tarnybinio atlyginimo, priemokų, premijų ir valandinio<sup>18</sup> darbo užmokesčio suma<sup>19</sup>.

Pagal Aprašą, akademinio darbuotojo **tarnybinis atlyginimas** yra nustatomas pareigybės koeficientą padauginus iš bazinės mėnesinės algos (toliau – BA; ji universitete yra prilyginta profesoriaus algai – 2020 m. šis BA buvo 2 300 eurų neatskaičius mokesčių. Taigi universitete visų akademinų darbuotojų tarnybiniai atlyginimai pagal pareigybes turi būti vienodi – tiek vyrų, tiek moterų.

2020 m. VU pedagoginių darbuotojų moterų ir vyrų tarnybinis atlyginimas kartu su valandiniu užmokesčiu<sup>20</sup> ir atostoginiais skyrėsi 0,3 proc. (vyrų vidutinis tarnybinis atlyginimas buvo didesnis nei moterų). Pagal tam tikras pedagoginio personalo pareigybių grupes moterų ir vyrų atlyginimo skirtumas svyravo nuo 0 proc. iki 1,3 proc. ir visais atvejais vyrai uždirbo daugiau nei moterys, išskyrus docento pareigybę, kur moterys uždirbo 1,8 proc. daugiau nei vyrai. Vidutinis mokslo darbuotojų moterų ir vyrų tarnybinis atlyginimas skyrėsi 0,2 proc. (vyrų vidutinis atlyginimas buvo didesnis nei moterų). Pagal tam tikras mokslo personalo pareigybių grupes moterų ir vyrų atlyginimo skirtumas varijavo nuo 0,1 iki 1 proc. (vyrai uždirbo vidutiniškai daugiau nei moterys). Čia išimtis – mokslo darbuotojo (-os) pareigybė, moterys uždirbo 0,3 proc. daugiau nei vyrai (2 lentelė).

---

<sup>18</sup> Pagal Aprašą, valandinis atlygis yra mokamas akademiniam darbuotojams, kurie samdomi 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 mokymus; partnerystės profesoriams ir partnerystės docentams; kviečiamiems ir vizituojantiems dėstytojams ar mokslo darbuotojams, stažuotojams.

<sup>19</sup> Darbuotojas (-a) nebūtinai gauna visas darbo užmokesčio sudedamąsias dalis. Tai priklauso nuo kiekvieno individualaus atvejo.

<sup>20</sup> 2020 m. minimalus valandinis užmokestis buvo 3,72 euro. [Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl minimaliojo darbo užmokesčio](#), 2019 m. liepos 3 d., Nr. 669.

**2 lentelė. Vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio skirtumai (proc.) pagal sudedamąsias darbo užmokesčio dalis ir pareigybes (visos lėšų rūšys), 2020 m. (šaltinis – Finansų departamento Analizės ir planavimo skyrius)**

Pareigybės	Valstybės biudžeto asignavimai ir nuosavos lėšos		Projektinės lėšos	Iš viso, skirtumas proc.
	Tarnybinis, valandinis darbo užmokestis, atostoginiai	Priemokos, premijos	Darbas projektuose	
Profesorius (-ė)	0,0	27,2		7,2
Docentas (-ė)	-0,3	-8,9	105,0	-1,8
Asistentas (-ė)	0,0	2,9	24,2	1,4
Jaunesnysis (-ioji) asistentas (-ė)	1,2	11,5	-65,1	1,6
Lektorius (-ė)	1,3	19,8	-2,9	1,6
Pedagoginis personalas	0,3	11,9	35,8	2,7
Vyriausiasis (ioji) mokslo darbuotojas (-a)	0,1	68,3	-4,9	2,5
Vyresnysis (-ioji) mokslo darbuotojas (-a)	0,3	21,2	6,4	4,4
Mokslo darbuotojas (-a)	-0,3	69,3	-13,1	0,4
Jaunesnysis (-ioji) mokslo darbuotojas (-a)	1,0	127,2	-4,0	8,0
Mokslo personalas	0,2	61,9	-3,6	3,4

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

**Priemokos**<sup>21</sup> universitete yra skiriamos akademiniam darbuotojams už papildomus darbus. **Premijos**<sup>22</sup> universitete pagal galiojančią tvarką akademiniam darbuotojams gali būti skiriamos trimis atvejais.

<sup>21</sup> Už vadovavimą – administracinio padalinio teisių neturinčiam akademiniam dariniui (mokslinei teminei grupei, katedrai, centrai ir kt.) – mėnesio priemoka negali viršyti 20 proc. BA;

- už vadovavimą studijų programos ir studijų programų grupės komitetui – mėnesio priemoka negali viršyti 15 proc. BA, doktorantūros komitetui ar doktorantūros mokyklai – mėnesio priemoka negali būti didesnė 20 proc. BA;

- už neakademinį 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 skiriamos pagal konkretaus projekto ar darbų sąmatą;

- kai dėstymo laikas viršija maksimalias standartines mokymo laiko normas – priemoka skaičiuojama 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 skaičiuojamos pagal rektoriaus nustatytą tvarką.

<sup>22</sup> Už mokslo pasiekimus (premijos dydis nėra ribojamas, skiriamas pagal akademinį padalinį 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 vieną kartą per metus ir negali viršyti dviejų darbuotojo tarnybinio atlyginimų);

2020 m. vidutinis pedagoginių darbuotojų vyrų gaunamų priemonių ir premijų dydis buvo 11,9 proc. didesnis nei moterų, o mokslo darbuotojų vyrų – 61,9 proc. didesnis nei moterų (2 lentelė). Profesorių vyrų gautų priemonių ir premijų vidutinis dydis buvo 27,2 proc. didesnis nei moterų. Visose pedagoginio personalo pareigybių grupėse vyrų gautų vidutinis priemonių ir premijų dydis buvo didesnis nuo 2,9 proc. iki 19,8 proc. nei moterų. Išimtis – docento (-ės) pareigos, jas einančių moterų vidutinis priemonių ir premijų dydis buvo 8,9 proc. didesnis nei šias pareigas turinčių vyrų.

Mokslo personalo vyrų priemonės ir premijos yra visais atvejais didesnės nei moterų, einančių tas pačias pareigas. Skirtumo dydis skiriasi nuo 21,2 proc. iki 127,2 proc. ir tiesiogiai nesusijęs su einamų pareigų karjeros etapu, t. y. didžiausias vyrų ir moterų gaunamų priemonių ir premijų skirtumas – 127,2 proc. – yra tarp einančių jaunesniųjų mokslo darbuotojų pareigas. Priežastims, kodėl yra toks didelis moterų ir vyrų gaunamų priemonių skirtumas, nustatyti ketinama atlikti nuodugnesnę analizę.

Pedagoginio personalo<sup>23</sup> vyrų gautos pajamos iš darbo projektuose buvo 35,8 proc. didesnės nei moterų, mokslo personalo – moterų pajamos 3,6 proc. didesnės nei vyrų. Pedagoginio personalo docentai ir asistentai iš projektų gavo didesnes pajamas nei docentės ir asistentės, atitinkamai 105 proc. ir 24,2 procento. Tačiau jaunesniosios asistentės ir lektorės iš darbo projektuose uždirbo daugiau nei tas pačias pareigas einantys vyrai, atitinkamai 65,1 proc. ir 2,9 procento. Iš turinčių mokslines pareigas tik vyresnieji mokslo darbuotojai uždirbo 6,4 proc. daugiau nei jų kolegės moterys. Pagal visas kitas mokslines pareigybes iš darbo projektuose daugiau uždirbo moterys – nuo 4 proc. iki 13,1 proc.

### **Vidutinio darbo užmokesčio sudedamųjų dalių sandaros santykinės dalys lyties pūviu**

Akademinių darbuotojų vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio sandaros analizė leidžia nagrinėti skirtumus lyčių aspektu.

Daugiau nei 2/3 pedagoginio personalo viso atlyginimo sudaro tarnybinis atlyginimas, valandinis darbo užmokestis, atostoginiai (3 lentelė). Pedagoginių darbuotojų moterų atlyginimų ši dalis yra 1,9 proc. didesnė nei vyrų. Moterų ir vyrų tarnybinio atlyginimo

---

• metinė rektorius premija už išskirtinius akademinis pasiekimus bei įgyvendinant universiteto strateginį veiklos planą (premija skiriama vieną kartą per metus ir paprastai neviršija vieno akademinio darbuotojo tarnybinio atlyginimo dydžio).

<sup>23</sup> Profesorių pajamų iš darbo projektuose įvertinti nėra galima, nes buvo mokamos tik premijos ir priemonės; t. y. nebuvo žinomos darbo valandos ir dėl to nebuvo galima apskaičiuoti sąlyginio darbuotojų skaičiaus.

sudaromos viso atlyginimo dalies skirtumai pagal atskiras pedagoginio personalo pareigybių grupes skiriasi nuo 1,1 proc. iki 3,7 procento.

Pedagoginio personalo vyrų gaunamų priemonių ir premijų viso jų atlyginimo dalis yra didesnė nei moterų, atitinkamai vyrų atlyginimų priemonių dalis yra 2,2 proc. didesnė nei moterų, o premijų – 1,1 procento. Atvirkščiai, – santykinė moterų užmokesčio už darbą projektuose dalis yra 1,5 proc. didesnė nei vyrų.

Profesorių vyrų gaunamos pajamos iš premijų sudaro 11,1 proc. viso jų atlyginimo, o profesorių moterų – 8,8 procento. Docenčių gautų priemonių ir premijų santykinė darbo užmokesčio dalis iš premijų buvo didesnė nei vyrų, atitinkamai 0,4 proc. ir 1,2 procento. Šie duomenys leidžia paaiškinti, kodėl docentės iš viso uždirba 1,8 proc. daugiau nei docentai (3 lentelė). Darbo projektuose moterų santykinė darbo užmokesčio dalis yra didesnė nei vyrų, skirtingų pareigybių skiriasi nuo 0 iki 4,9 procento.

Skirtingai nei pedagoginio personalo, daugiau nei pusė mokslo personalo vidutinio darbo užmokesčio yra iš darbo projektuose, ypač tai akivaizdu vyriausiųjų mokslo darbuotojų atžvilgiu, kai darbas projektuose sudaro 62,4 proc. vidutinio vyrų darbo užmokesčio ir 64,2 proc. – moterų. Tarnybinio atlyginimo, valandinio darbo užmokesčio ir atostoginių santykinė dalis yra didesnė moterų nei vyrų, atitinkamai 40,7 proc. ir 36,1 procento. Visų kitų darbo užmokesčio dalių vyrų gaunama santykinė dalis yra didesnė: priemonių – 0,9 proc., premijų – 3,2 proc., darbo projektuose – 0,5 procento. Galimas paaiškinimas, kodėl jaunesniųjų mokslo darbuotojų vyrų vidutinis darbo užmokeskis yra 8 proc. didesnis nei tas pačias pareigas einančių moterų, yra tai, kad jų santykinė darbo užmokesčio dalis, gaunama iš darbo projektuose, yra 8,4 proc. didesnė nei moterų.

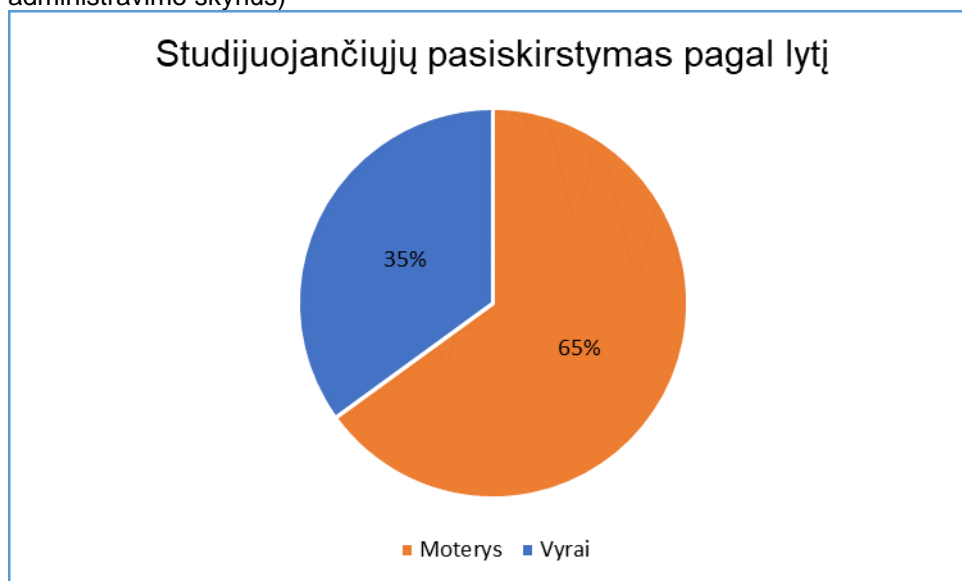
**3 lentelė. Akademinio personalo vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio sandara (proc.) pagal pareigybes (šaltinis – Finansų departamento Analizės ir planavimo skyrius)**

	Valstybės biudžeto asignavimai ir nuosavos lėšos						Projektinės lėšos	
	Tarnybinis, valandinis darbo užmokestis, atostoginiai		Priemokos		Premijos		Darbas projektuose	
	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys
Profesorius (-ė)	67,7	71,4	20,2	17,6	11,1	8,8	1,0	2,2
Docentas (-ė)	78,4	76,8	14,7	15,1	6,0	7,2	1,0	1,0
Asistentas (-ė)	78,3	77,2	14,1	13,1	6,4	6,9	1,3	2,8
Jaunesnysis (-ioji) asistentas (-ė)	77,8	79,5	13,9	13,7	7,5	6,0	0,7	0,9
Lektorius (-ė)	82,6	80,5	11,6	9,9	5,4	4,3	0,4	5,3
Pedagoginis personalas	74,7	76,6	16,3	14,1	8,0	6,9	0,9	2,4
Vyriausiasis (-ioji) mokslo darbuotojas (-a)	25,7	28,1	3,0	3,4	8,9	4,3	62,4	64,2
Vyresnysis (-ioji) mokslo darbuotojas (-a)	46,7	42,7	5,2	3,3	9,7	8,0	38,5	46,0
Mokslo darbuotojas (-a)	46,0	46,3	5,7	4,2	7,3	3,6	41,0	45,8
Jaunesnysis (-ioji) mokslo darbuotojas (-a)	29,5	42,1	5,7	3,3	6,2	4,4	58,6	50,2
Mokslo personalas	36,1	40,7	4,5	3,6	8,4	5,2	51,0	50,5

### 1.1.5. Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį

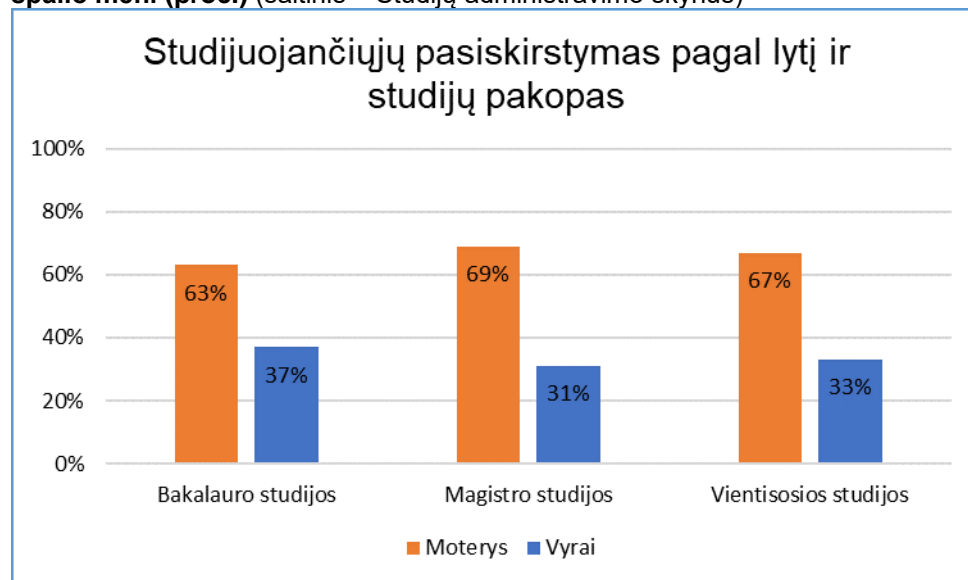
2020 m. spalio mėn. universitete skirtingų studijų pakopų (bakalauro, vientisųjų ir magistro) iš viso buvo 19 178 studijuojantieji, iš kurių 12 384 (65 proc.) moterys ir 6 794 (35 proc.) vyrai (23 pav.).

**23 pav. Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį ir bakalauro, magistro ir vientisųjų studijų pakopas 2020 m. spalio mėn. (proc.) (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)**



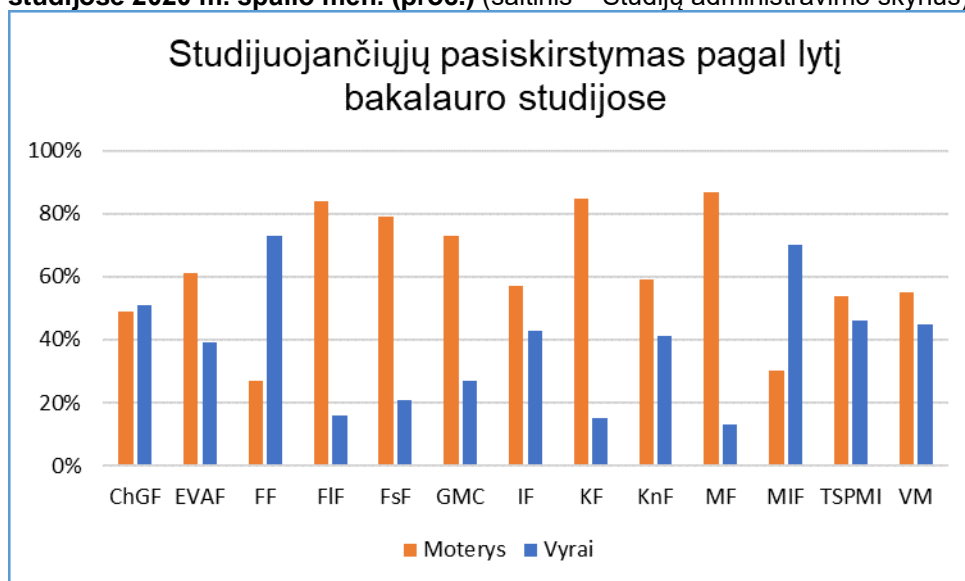
Skirtingų studijų pakopų moterų procentinė dalis buvo didesnė nei vyrų: bakalauro studijose moterys sudarė 63 proc. visų studijuojančiųjų, magistrantūros – 69 proc., vientisosiose – 67 proc. (24 pav.).

**24 pav. Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį ir studijų pakopas 2020 m. spalio mėn. (proc.)** (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)



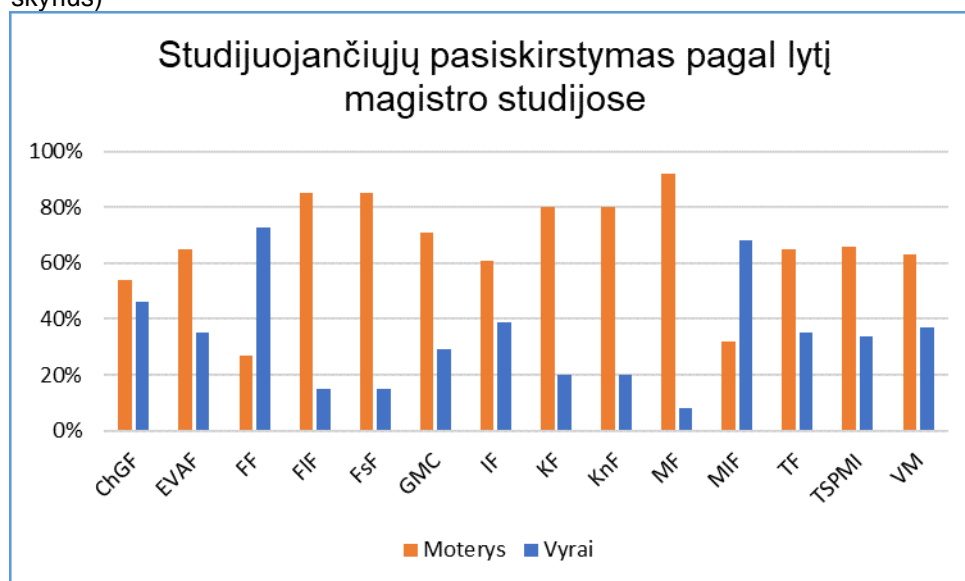
Bakalauro studijų pakopos studentų ir studenčių lyčių balansas 2020 m. spalio mėn. buvo Chemijos ir geomokslų, Istorijos, Kauno fakultetuose, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute bei Verslo mokykloje (žr. 25 pav., 1 priedo 10 lentelę). Tik 1 proc. virš lyčių balanso ribos buvo Ekonomikos ir verslo administravimo fakultete (61 proc. studenčių ir 39 proc. studentų). Kituose 7 kamieniniuose akademinuose padaliniuose studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį skiriasi daugiau nei 2/3 vienos ar kitos lyties atžvilgiu. Filologijos, Filosofijos, Komunikacijos ir Medicinos fakultetuose bei Gyvybės mokslų centre moterys sudarė daugiau nei 2/3 visų studijuojančiųjų, o Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose – daugumą sudarė vyrai.

**25 pav. Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį ir padalinius bakalauro studijose 2020 m. spalio mėn. (proc.)** (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)



Magistro studijų pakopos studentų ir studenčių lyčių balansas 2020 m. spalio mėn. buvo tik Chemijos ir geomokslų fakultete. Visuose kituose kamieniniuose akademinuose padaliniuose lyčių balanso ribos peržengiamos 1–8 proc. Tačiau vienuose padaliniuose daugumą sudarė studentės (atitinkamai didėjimo tvarka: Istorijos fakultete, Verslo mokykloje, Ekonomikos ir verslo administravimo bei Teisės fakultetuose, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute), kituose – studentai (Matematikos ir informatikos fakultete). Fizikos fakultete studentų buvo daugiau nei 2/3 daugiau nei studenčių; Filologijos, Filosofijos, Kauno, Komunikacijos, Medicinos fakultetuose, Gyvybės mokslų centre – daugiau nei 2/3 studijuojančiųjų sudarė studentės (26 pav.).

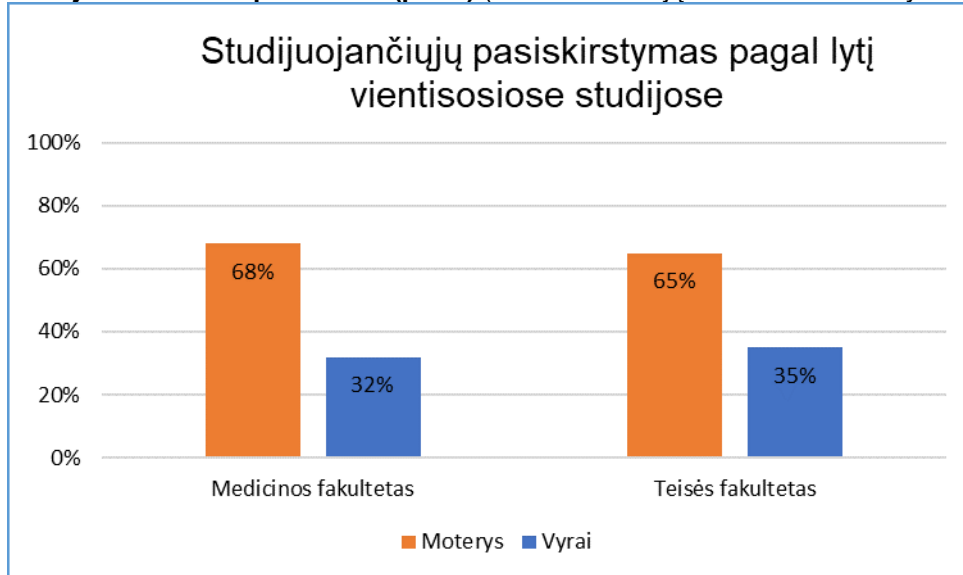
**26 pav. Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį ir padalinius magistro studijose 2020 m. spalio mėn. (proc.)** (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)





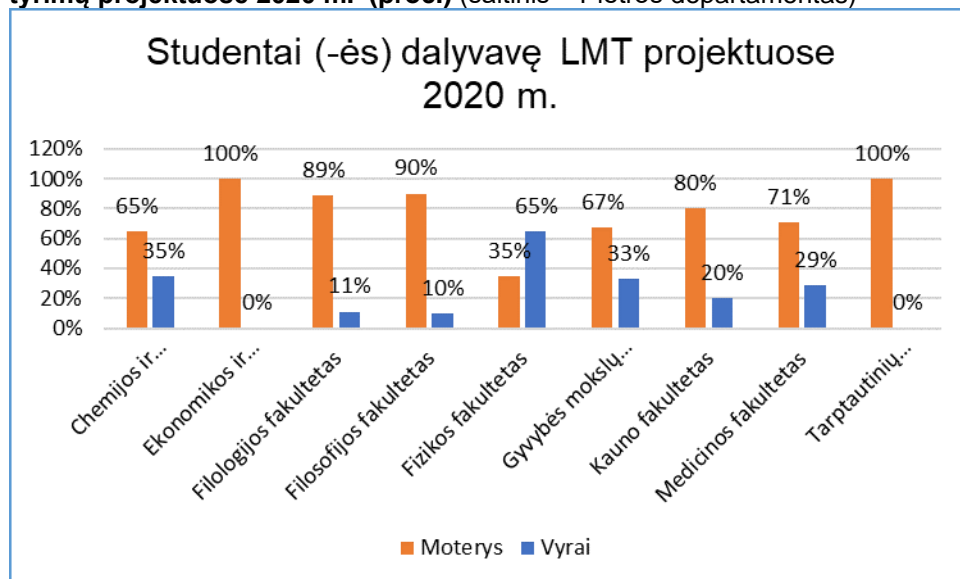
Padaliniuose, kuriuose vykdomos vientisosios studijos, lyčių balanso ribos buvo peržengtos: Medicinos ir Teisės fakultetuose buvo beveik du kartus daugiau studentų nei studentų (atitinkamai 68 proc. ir 32 proc.; 65 proc. ir 35 proc.) (27 pav.).

**27 pav. Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį ir padalinius vientisiose studijose 2020 m. spalio mėn. (proc.)** (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)



2020 m. LMT finansuojamuose projektuose dalyvavo 100 (67 proc.) studentų ir 50 (33 proc.) studentų. Skirtinguose kamieniniuose akademinuose padaliniuose studentų ir studentų įsitraukimas į tokius projektus buvo nevienodas (28 pav.). Tai yra visuose padaliniuose gerokai aktyviau mokslo projektuose dalyvavo studentės, išskyrus Fizikos fakultete, – tarp visų dalyvių buvo 35 proc. studentų ir 65 proc. studentų.

**28 pav. Studentai (-ės), dalyvavę Lietuvos mokslo tarybos (LMT) mokslinių tyrimų projektuose 2020 m. (proc.)** (šaltinis – Plėtros departamentas)



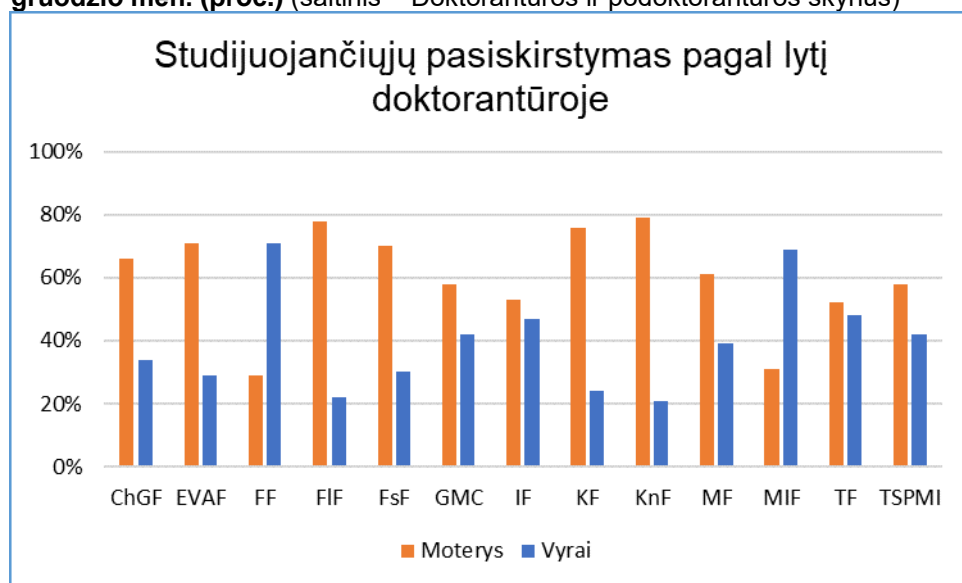
*Pastaba: Šiame grafike pateikiami tik tie padaliniai, kuriuose buvo studentų (-čių), dalyvavusių LMT mokslinių tyrimų projektuose.*

## Doktorantūros studijos

2020 m. gruodžio mėn. universitete studijavo 782 doktorantai (-ės), iš jų buvo 453 (58 proc.) moterys ir 329 (42 proc.) vyrai. Studijuojančiųjų pasiskirstymas, atitinkantis lyčių balansą, buvo Gyvybės mokslų centre, Istorijos ir Teisės fakultetuose, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute. Medicinos bei Chemijos ir geomokslų fakultetuose lyčių balanso riba buvo peržengta – juose studijavo kiek daugiau moterų nei vyrų (atitinkamai – 61 proc. vyrų ir 66 proc. moterų). Kauno, Filologijos, Komunikacijos, Ekonomikos ir verslo administravimo bei Filosofijos fakultetuose moterys sudarė daugiau nei 2/3 visų studijuojančiųjų (atitinkamai – vyrų tik 21 proc., 22 proc., 24 proc., 29 proc. ir 30 proc.). Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose vyrai sudarė daugiau nei 2/3 visų studijuojančiųjų (atitinkamai moterų tik 29 proc. ir 31 proc.) (žr. 29 pav., 1 priedo 10 lentelę).

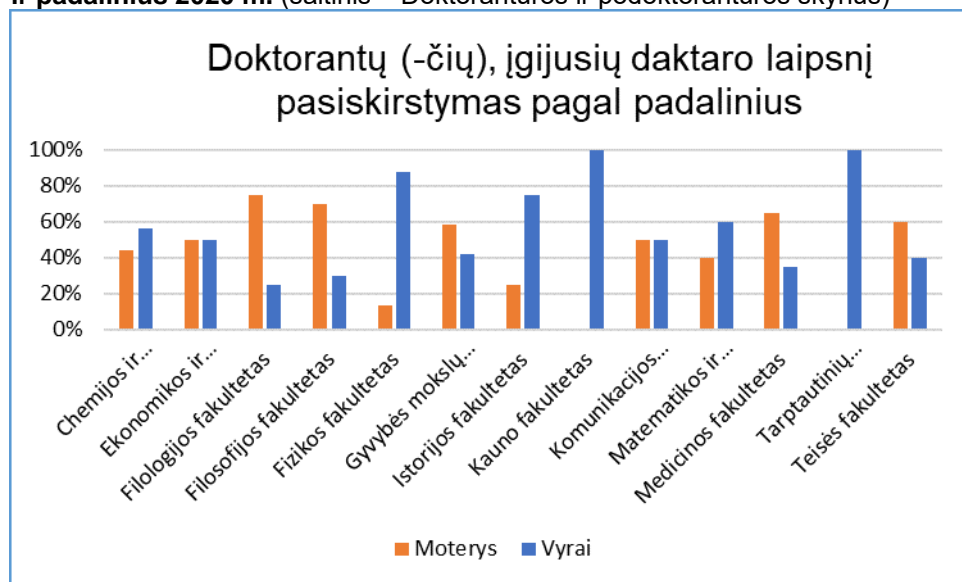
Nuoseklus moterų procentinės dalies augimas sulig kiekviena aukštesne studijų pakopa matomas Chemijos ir geomokslų (bakaluro – 49 proc., magistro – 54 proc., doktorantūros – 66 proc.), Ekonomikos ir verslo administravimo (atitinkamai 61 proc., 65 proc., 71 proc.) fakultetuose. Gyvybės mokslų centre nuo bakaluro studijų pakopos iki doktorantūros studentų sumažėja nuo 73 proc. iki 58 proc., Teisės fakultete – nuo 65 proc. iki 52 procentų. Matematikos ir informatikos bei Fizikos fakultetai išlaiko stabilų daugiau nei 2/3 skirtumą tarp studijuojančių moterų ir vyrų pagal visas tris studijų pakopas. Toks pats stabilus 2/3 skirtumas – tik kai daugumą sudaro moterys – išlieka Filosofijos, Filologijos, Kauno ir Komunikacijos fakultetuose (žr. 1 priedo 10–11 lenteles).

29 pav. Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį doktorantūroje 2020 m. gruodžio mėn. (proc.) (šaltinis – Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius)



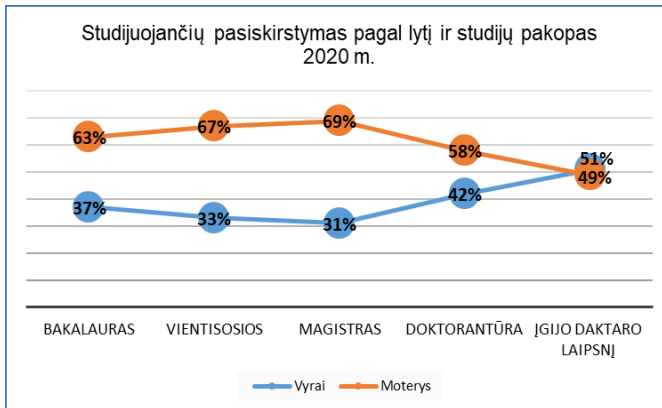
2020 m. gruodžio mėn. duomenimis, universitete per metus daktaro laipsnį buvo įgiję 122 doktorantai (-ės): iš jų buvo 60 (49 proc.) moterų ir 62 (51 proc.) vyrai. Įgijusių daktaro laipsnį pasiskirstymas, atitinkantis lyčių balansą, buvo Chemijos ir geomokslų, Ekonomikos ir verslo administravimo, Komunikacijos, Matematikos ir informatikos, Teisės fakultetuose ir Gyvybės mokslų centre. Medicinos, Filosofijos, Filologijos fakultetuose –lyčių balanso ribos viršytos: juose daktaro laipsnį įgijo daugiau moterų nei vyrų (atitinkamai – 65 proc., 70 proc., 75 proc. moterų), o Istorijos ir Fizikos fakultetuose daugiau vyrų nei moterų (atitinkamai – 75 proc. ir 88 proc. vyrų). Kauno fakultete bei Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute daktaro laipsnį įgijo tik vyrai (žr. 30 pav., 1 priedo 12 lentelę).

**30 pav. Doktorantų (-čių), įgijusių daktaro laipsnį, pasiskirstymas pagal lytį ir padalinius 2020 m.** (šaltinis – Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius)

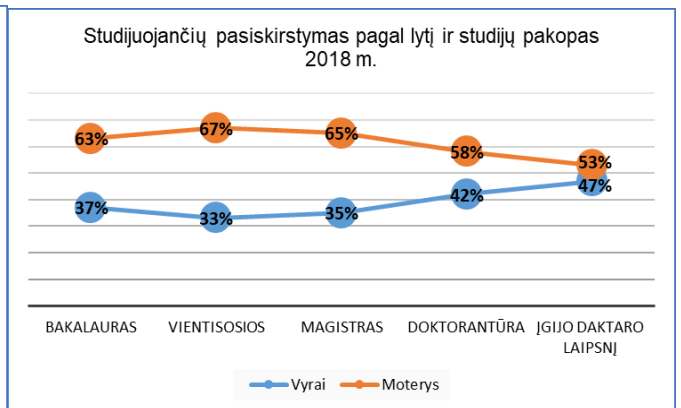


2020 m. studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį ir studijų pakopas (bakalauro, magistro, vientisosios ir doktorantūros studijos) bei tarp mokslų daktaro laipsnį 2020 m. įgijusių asmenų rodo, kad nuo bakalauro iki magistro pakopos studijų didėjanti studentų dalis tarp studijuojančiųjų (nuo 63 proc. iki 69 proc.) ir mažėjanti (nuo 37 proc. iki 31 proc.) doktorantūros studijų pakopos studentų dalis susibalansuoja – t. y. moterys sudaro 58 proc., vyrai – 42 proc. studijuojančiųjų. Tačiau tarp 2020 m. įgijusių daktaro laipsnį buvo daugiau doktorantų nei doktorančių, t. y. atitinkamai 51 proc. vyrų ir 49 proc. moterų (31 pav.).

**31 pav. Studentų (-čių) lyčių pasiskirstymas pagal studijų pakopas 2020 m. spalio mėn. duomenimis (proc.)** (šaltinis – Studijų administravimo skyrius, Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius)



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



Studijuojančiųjų universitete pasiskirstymo pagal lytį ir studijų pakopas 2018 m. (32 pav.) ir 2020 m. palyginimas rodo įvykusį magistro pakopos studijuojančiųjų pokytį: studenčių skaičius paaugo nuo 65 proc. iki 69 proc., atitinkamai studentų skaičius sumažėjo nuo 35 proc. iki 31 procento. Tačiau nors doktorantūroje studijuojančių moterų ir vyrų santykis išliko toks pats kaip ir 2018 m., tarp mokslo daktaro laipsnį įgijusių 2018 m. buvo daugiau moterų (t. y. 53 proc.), o 2020 m. – daugiau vyrų (t. y. 51 proc.).

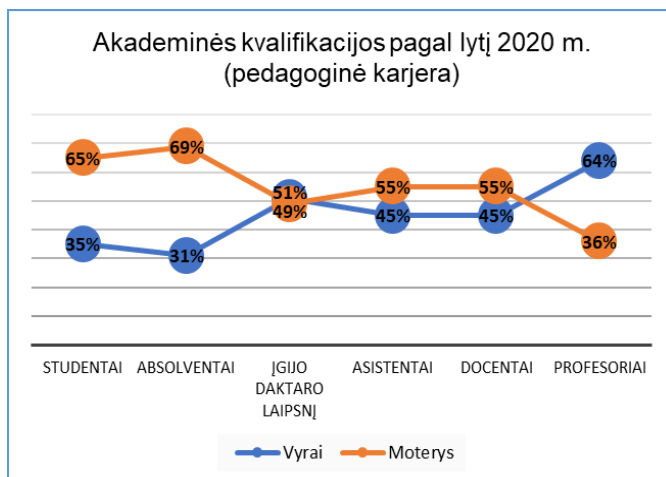
### 1.1.6. Universiteto akademinės karjeros trajektorija pagal lytį

Analizuojant lyčių lygybės tematiką akademinėje erdvėje dažnai naudojama moterų ir vyrų karjeros trajektorija<sup>24</sup> (33 ir 34 pav). Minėta, kad 2020 m. pabaigoje universitete studijavo 64 proc. moterų ir 36 proc. vyrų. Tarp absolventų (-čių) buvo dar didesnis lyčių atotrūkis, t. y. buvo 69 proc. studijas baigusiu moterų ir 31 proc. vyrų. Vis dėlto tarp įgijusiųjų daktaro laipsnį lyčių pasiskirstymas suartėja ir yra beveik tapatus: 49 proc. moterų ir 51 proc. vyrų. Kylant akademinėmis pozicijomis, nors ir neviršijant lyčių balanso, tačiau asistentų ir docentų tuo pačiu metu universitete dirbo daugiau nei asistentų ir docentų (atitinkamai – po 55 proc. ir 45 proc.). Tačiau tarp profesorių moterų buvo beveik du kartus mažiau nei vyrų (33 pav.). Šie

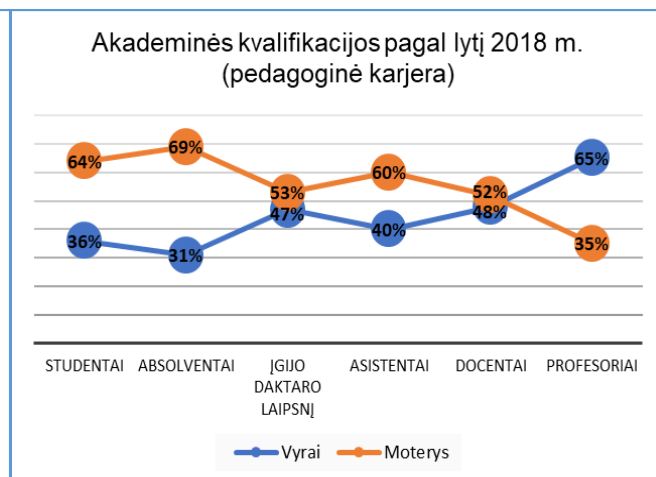
<sup>24</sup> Studijuojančiųjų pagal bakalauro, magistro, vientisųjų ir profesinių studijų pakopas skaičius pateikiamas remiantis 2020 m. spalio mėn. duomenimis; absolventų (-čių) – 2020 m. liepos mėn. duomenimis apie baigusiuosius studijas; per kalendorinius metus įgijusių daktaro laipsnį – 2020 m. gruodžio mėn. duomenimis; asistentų (-čių), docentų (-čių), profesorių, mokslo darbuotojų, vyresniųjų mokslo darbuotojų, vyriausiųjų mokslo darbuotojų – 2020 m. gruodžio mėn. duomenimis.

pasiskirstymai rodo, kad akademinės karjeros pradžios pozicijose lyčių pasiskirstymas subalansuotas, tačiau aukščiausiose karjeros pozicijose lyčių balansas išlieka siekiamybe.

**33 pav. Akademinė (pedagoginių) kvalifikacijų pasiskirstymas pagal lytį 2020 m. (proc.)** (šaltinis – Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius, Personalo skyrius)



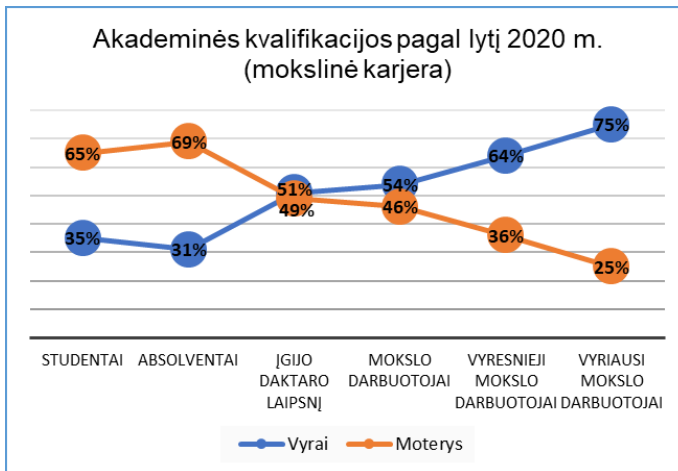
**34 pav. Akademinė (pedagoginių) kvalifikacijų pasiskirstymas pagal lytį 2018 m. (proc.)** (šaltinis – Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius, Personalo skyrius)



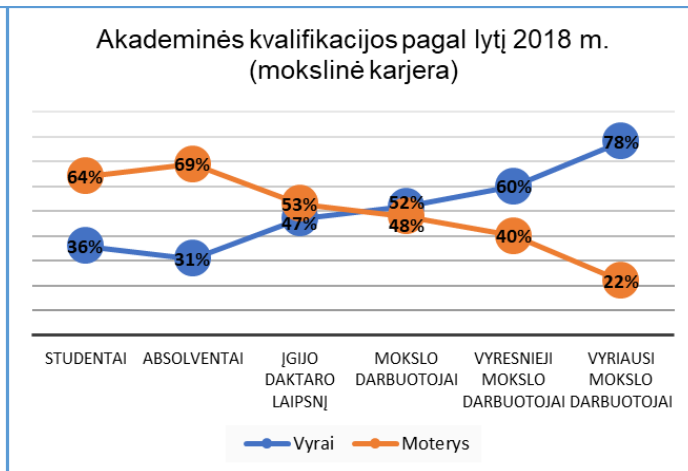
Pastarųjų rodiklių palyginimas 2020 m. ir 2018 m. (33 pav. ir 34 pav.) rodo kelis nežymius lyčių pasiskirstymo pokyčius. Pirma, 2018 m. tarp įgijusiųjų mokslo daktaro laipsnį buvo kiek daugiau moterų (53 proc.) nei vyrų, 2020 m. tarp šį laipsnį įgijusiųjų buvo kiek daugiau (51 proc.) vyrų nei moterų. Antra, nors tarp asistentų (-čių) ir 2018 m., ir 2020 m. buvo daugiau moterų, per pastaruosius kelis metus čia sumažėjo lyčių pasiskirstymo skirtumas nuo 20 proc. iki 10 proc. (t. y. 5 proc. sumažėjo moterų arba padaugėjo vyrų). Trečia, taip pat ir tarp docentų (-čių) moterys sudarė didesnę dalį tiek 2018 m. (52 proc.), tiek ir 2020 m. (55 proc.). Per pastaruosius dvejus metus šias pareigas einančių moterų dalis padidėjo, vyrų dalis sumažėjo 3 procentais. Ketvirta, tarp profesorių per pastaruosius kelis metus lyčių disbalansas sumažėjo 1 proc. ir 2020 m. jau buvo 28 procentai.

2020 m. moterų ir vyrų procentinis pasiskirstymas pagal akademinės kvalifikacijos mokslinės karjeros kontekste (35 pav.) kiek skiriasi nuo pedagoginės karjeros rodiklių. Tai yra, nors 2020 m. lyčių balansas buvo tiek įgijusiųjų mokslo laipsnį (51/49 proc.), tiek mokslo darbuotojų (46/54 proc.), vis dėlto einančių šias pareigas vyrų buvo daugiau nei moterų. Vyresniųjų mokslo darbuotojų 2020 m. pabaigoje pasiskirstymas pagal lytį buvo toks pats kaip profesorių – 64 proc. vyrų ir 36 proc. moterų. Tarp vyriausiųjų mokslo darbuotojų lyčių disbalansas dar didesnis – 25 proc. moterų ir 75 proc. vyrų. Vadinasi, tarp vyriausiųjų mokslo darbuotojų buvo beveik dvigubai didesnis (50 proc. skirtumas) atotrūkis lyčių atžvilgiu nei tarp profesorių (28 proc. skirtumas).

**35 pav. Akademinių (mokslinių) kvalifikacijų pasiskirstymas pagal lytį 2020 m. (proc.)** (šaltinis – Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius, Personalo skyrius)



**36 pav. Akademinių (mokslinių) kvalifikacijų pasiskirstymas pagal lytį 2018 m. (proc.)** (šaltinis – Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius, Žmogiškųjų išteklių skyrius)



Akademinių (mokslinių) kvalifikacijų pasiskirstymas pagal lytį 2020 m. tik šiek tiek skiriasi nuo buvusio 2018 m. (36 pav.). Nors per kelis pastaruosius metus mokslo darbuotojų pasiskirstymas neviršijo lyčių balanso (46 proc. moterų ir 54 proc. vyrų), skirtumas tarp šias pareigas turinčių moterų ir vyrų sudaromų santykinų dalių padidėjo 2 procentais. Vyresniųjų mokslo darbuotojų moterų ir vyrų sudaromų santykinų dalių skirtumas nuo 2018 m. padidėjo 4 proc. (nuo 20 proc. 2018 m. iki 28 proc. 2020 m.). Tačiau vyriausiųjų mokslo darbuotojų šis skirtumas sumažėjo 3 proc. (t. y. nuo 56 proc. 2018 m. ir 50 proc. 2020 metais).

## 1.2. Negalia

### 1.2.1. Darbuotojai (-os) su negalia

2020 metais universitete dirbo apie tai laisva valia pranešę 37 asmenys, turintys negalią: 22 moterys ir 15 vyrų. Darbuotojos (-ai) su negalia sudaro apie 0,75 proc. visų darbuotojų skaičiaus. 2018–2019 m. šis rodiklis buvo 0,5 proc., taigi per metus paaugo 0,25 procentinio punkto. 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 neakademieniai darbuotojai ketina pasinaudoti ilgesnėmis atostogomis ar kitomis garantijomis, įtvirtintomis Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

Darbuotojai su negalia gali kreiptis į neįgaliųjų reikalų koordinatę dėl su negalia susijusių individualiųjų poreikių tenkinimo. 2020 m. į neįgaliųjų reikalų koordinatę kreipėsi iš viso du darbuotojai (-os) su negalia norėdami pasikonsultuoti dėl Lietuvos Respublikos darbo

kodekse asmenims su negalia garantuojamų lengvatų. Šiais atvejais darbuotojai (-os) buvo konsultuojami pasitelkiant personalo skyriaus specialistus (-es). Dėl darbo sąlygų pritaikymo pagal individualius su negalia susijusius poreikius darbuotojai su negalia 2020 m. į neįgaliųjų reikalų koordinatorę nesikreipė.

### 1.2.2. Studentai (-ės) su negalia

2021 m. sausio mėnesį universitete studijavo 47 studentai (-ės) su negalia, gaunantys finansinę paramą (35 moterys ir 12 vyrų) (4 lentelė). Finansinei paramai gauti reikalingas 45 proc. ar mažesnis nustatytas darbingumo lygis, taip pat ją gali gauti tik po negalios nustatymo aukštojoje mokykloje studijuojantys (-čios) pirmą kartą, t. y. nebaigę atitinkamos pakopos studijų, paramos neturi teisės gauti studentai (-ės), kurie yra susistabdę studijas arba esantys akademinėse atostogose.

**4 lentelė. Bakalauro ir magistro studijų pakopos studentai (-ės) su negalia, gaunantys finansinę paramą (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)**

Padalinys	Iš viso	Moterys		Vyrai	
		n	%	n	%
Chemijos ir geomokslų fakultetas	2	1	50	1	50
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	2	1	50	1	50
Filologijos fakultetas	8	8	100	0	0
Filosofijos fakultetas	10	6	60	4	40
Fizikos fakultetas	0	0	0	0	0
Gyvybės mokslų centras	3	2	67	1	33
Istorijos fakultetas	4	4	100	0	0
Kauno fakultetas	1	1	100	0	0
Komunikacijos fakultetas	4	4	100	0	0
Matematikos ir informatikos fakultetas	3	0	0	3	100
Medicinos fakultetas	7	6	86	1	14
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	1	1	100	0	0
Teisės fakultetas	1	1	100	0	0
Verslo mokykla	1	0	0	1	100
<b>Iš viso</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>74</b>	<b>12</b>	<b>26</b>

Anketą studentams su negalia 2020 m. rudens semestrą naujai užpildė 33 studentai (-ės) (23 moterys ir 10 vyrų). Palyginti, ankstesniais studijų metais naujai užpildytų anketų studentams su negalia skaičius buvo 24 (2018–2019 m.), 25 (2019–2020 m.). 2020 m. rudens semestrą parengta 31 rekomendacija dėl studijų proceso individualizavimo. Taigi naujai įstojusių (arba naujai besikreipiančių) studentų (-čių) su negalia skaičius kiekvienais metais išlieka stabilus, apytiksliai apie 30 studentų (-čių) (5 lentelė).

**5 lentelė. Studentų (-čių) su negalia užpildytos anketos, parengtos rekomendacijos dėl studijų proceso individualizavimo, studijų individualizavimo pagal poreikius, kylančius dėl negalios, planai pagal semestrą (šaltinis – Bendruomenės vystymo skyrius)**

Semestras	2016R	2017P	2017R	2018P	2018R	2019P	2019R	2020P	2020R
Naujai užpildytos anketos	22	30	21	10	24	0	25	3	33
Rekomendacijos <sup>25</sup>	7	14	17	24	31	19	45	41	31
Planai (aktyvūs)	-	-	-	-	-	-	-	41	60

Iš viso 2020 m. rudens semestrą į finansinę paramą pretendavo (turėjo 45 proc. darbingumą) 57 studentai (-ės) (33 moterys, 24 vyrai), iš kurių 14 buvo susistabdę studijas arba pasiėmę akademinės atostogas, o 16 iš jų taip pat turėjo patvirtintus studijų individualizavimo planus.

Siekiant kelti bendruomenės kompetencijas negalios srityje, organizuojami mokymai bendruomenei įvairiomis temomis. 2020 m. rudens semestrą organizuoti trys nuotoliniai seminarai: klausos negalios, autizmo spektro sutrikimų ir psichosocialinės negalios temomis<sup>26</sup>. Taip pat nuo 2017 m. Tarptautinės negalios dienos proga kasmet organizuojama konferencija aukštojo mokslo ir negalios temai analizuoti. 2020 m. jos tema buvo [„Aukštasis mokslas ir negalia: be paslaugų nebus diplomo?“](#).

### **Studijų proceso individualizavimas pagal dėl negalios kylančius poreikius**

Studijų proceso individualizavimą universitete numato [Studijų individualizavimo pagal individualiuosius poreikius, kylančius dėl negalios, tvarkos aprašas](#), patvirtintas 2019 m. spalio 30 d. studijų prorektorius įsakymu.

2020 m. pavasario semestrą pirmą kartą studentams (-ėms) su negalia remiantis šiuo aprašu buvo patvirtinti studijų individualizavimo pagal poreikius, kylančius dėl negalios, planai. Studijuojančiais (-čiomis) su negalia laikomi studentai (-ės) ir klausytojai (-os), turintys (-čios) ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje ir

<sup>25</sup> Iki 2020 m. rudens semestro rekomendacijos buvo parengiamos kiekvieną semestrą ir siunčiamos studentų (-čių) dėstytojams (-oms) studentui (-ei) pageidaujant. Kadangi kiekvieną semestrą buvo prašoma patvirtinti pageidavimą siųsti rekomendaciją, studentai (-ės) „nubyrėdavo“: ne visi patvirtindavo pageidavimą siųsti rekomendacijas kiekvieną semestrą. Nuo 2020 m. rudens semestro, remiantis Studijų individualizavimo pagal individualiuosius poreikius, kylančius dėl negalios, tvarkos aprašu, rekomendacijos pradėtos rengti tik vieną kartą: naujai įstojusiems (ar besikreipiantiems) studentams (-ėms) arba esant poreikiui koreguoti studijų individualizavimo pagal poreikius, kylančius dėl negalios, planą.

<sup>26</sup> 2020 m. pavasario semestrą „gyvi“ mokymai buvo atšaukti dėl COVID-19 pandemijos.



studijuoti lygiai su kitais asmenimis. Taigi negalia šiame kontekste suprantama plačiai, o prie negalią turinčių studentų (-čių) priskiriami studentai (-ės), kuriems darbingumo lygis nenustatytas, bet kurie turi įvairių mokymosi sunkumų (pavyzdžiui, disleksiją, disgrafiją, dėmesio sutrikimų), psichosocialinę negalią ar psichikos sveikatos sutrikimų. Taigi studijų procesas individualizuojamas ne tik studentams (-ėms), kuriems nustatytas 45 proc. ar mažesnis darbingumo lygis, bet ir aukštesnis arba nenustatytas darbingumo lygis.

Pagal 2019 m. patvirtintą tvarkos aprašą, neįgaliųjų reikalų koordinatorė, studentui (-ei) pageidaujant, parengia ir kamieniniam akademiniam padaliniui pateikia rekomendaciją dėl studijų proceso individualizavimo. Rekomendacijoje identifikuojami individualieji poreikiai, studentui kylantys dėl negalios, ir rekomenduojami konkretūs būdai juos patenkinti. Pateikdama rekomendaciją, neįgaliųjų reikalų koordinatorė patvirtina, kad yra susipažinusi su dokumentais, įrodančiais studento (-ės) negalią.

Pagal neįgaliųjų reikalų koordinatorės rekomendaciją kamieniniai akademiniai padaliniai parengia ir patvirtina studijų individualizavimo planą. Studijų individualizavimo planas parengiamas atsižvelgiant į rekomenduojamus individualizavimo būdus ir studijų programos bei padalinio specifiką. Jame nurodomi konkretūs individualizavimo būdai pagal studijų proceso sritį (studijų aplinka; paskaitos ar kiti kontaktiniai užsiėmimai; studijų pasiekimų vertinimas ir kiti studijų aspektai). Patvirtintas studijų individualizavimo planas perduodamas susipažinti darbuotojams (-oms), tiesiogiai susijusiems su studijų proceso individualizavimu.

Palyginti – 2017–2018 m. neįgaliųjų reikalų koordinatorė parengė 41 rekomendaciją, 2018–2019 m. parengta 50 tokių rekomendacijų, o 2020 m. rudens semestro pabaigoje buvo iš viso 60 aktyvių studijų individualizavimo pagal dėl negalios kylančius poreikius planų (42 moterų ir 18 vyrų). 2020 m. pavasario semestrą aktyvių individualizavimo planų buvo 41 (27 moterų ir 15 vyrų). Taigi pastebima, kad nauja studijų individualizavimo tvarka padėjo sumažinti studentų (-čių) su negalia „nubyrėjimą“ tarp semestrų.

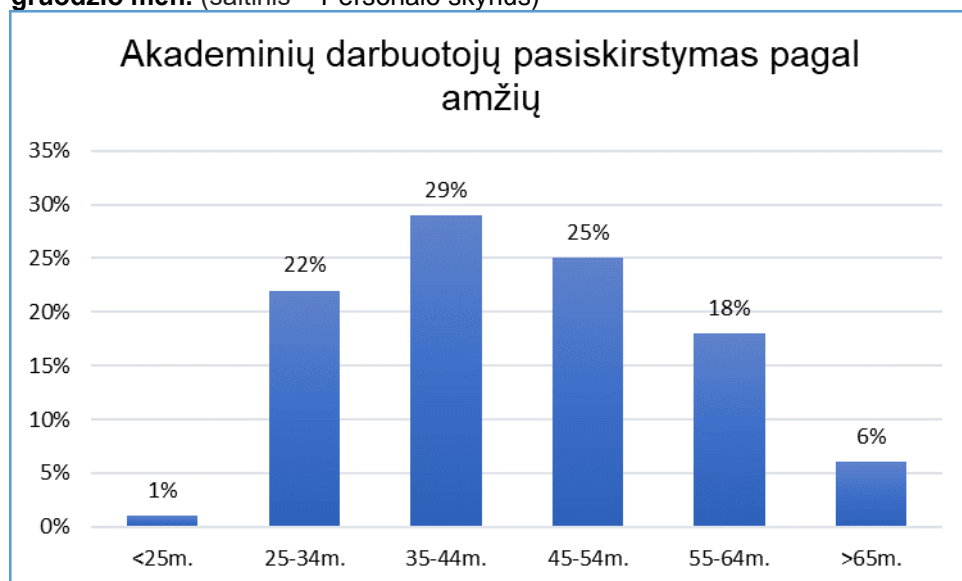
### **1.3. Amžius**

#### **1.3.1. Darbuotojų amžius**

Analizuojant statistinius duomenis apie akademinio personalo darbuotojų amžių (37 pav.) pastebima, kad didžiausia darbuotojų amžiaus grupė buvo nuo 35 iki 44 m., tai sudaro 29 proc. visų akademinų darbuotojų. Iki 25 metų akademinų darbuotojų skaičius buvo mažas (visame universitete tik 20 darbuotojų), nes akademinį darbą gali dirbti tie asmenys, kurie jau būna įgiję bent jau magistro laipsnį. Aukštesnėms pareigybėms (skaičiuojant nuo asistento (-ės)) jau reikia mokslo laipsnio. Mažiausiai darbuotojų – 6 proc. buvo 65 ir daugiau metų

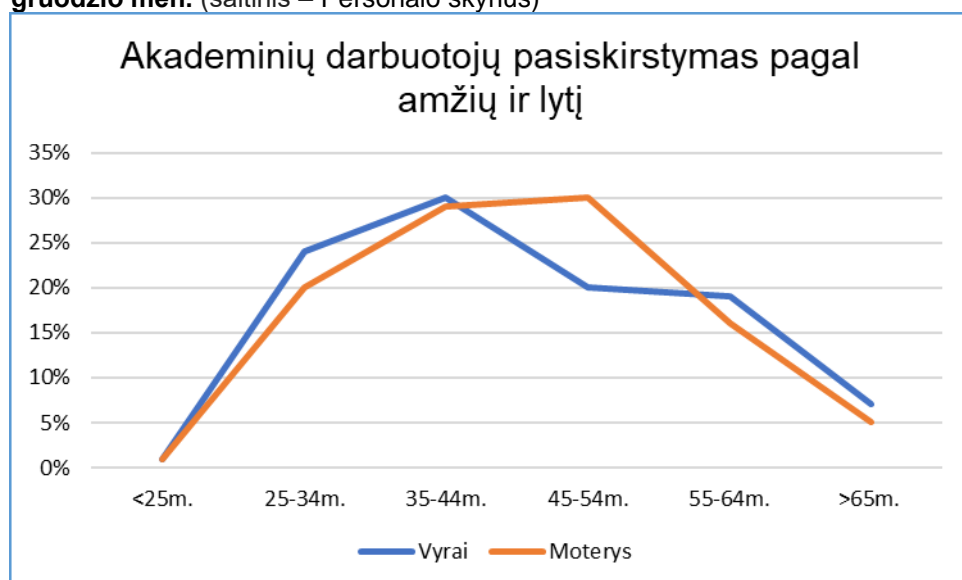
grupėje. Jauniausias amžius tarp akademinį darbuotojų 2020 m. gruodžio 31 d. buvo 23 m., vyriausias – 79 m.

**37 pav. Akademinį darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių 2020 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – Personalo skyrius)



Analizuojant akademinį darbuotojų pasiskirstymą pagal amžių ir lytį (38 pav.), galima pažymėti, kad tiek moterų, tiek vyrų amžiaus kreivė buvo labai panaši, kai skirtumas tarp tos pačios amžiaus grupės darbuotojų buvo iki 4 proc. Išimtimi galima laikyti 45–54 m. amžiaus kategoriją, kai šioje amžiaus grupėje buvo 10 proc. daugiau moterų nei vyrų. Pagal kitas amžiaus grupes skirtumas mažėja iki 3 proc. ir galiausiai beveik susilygina.

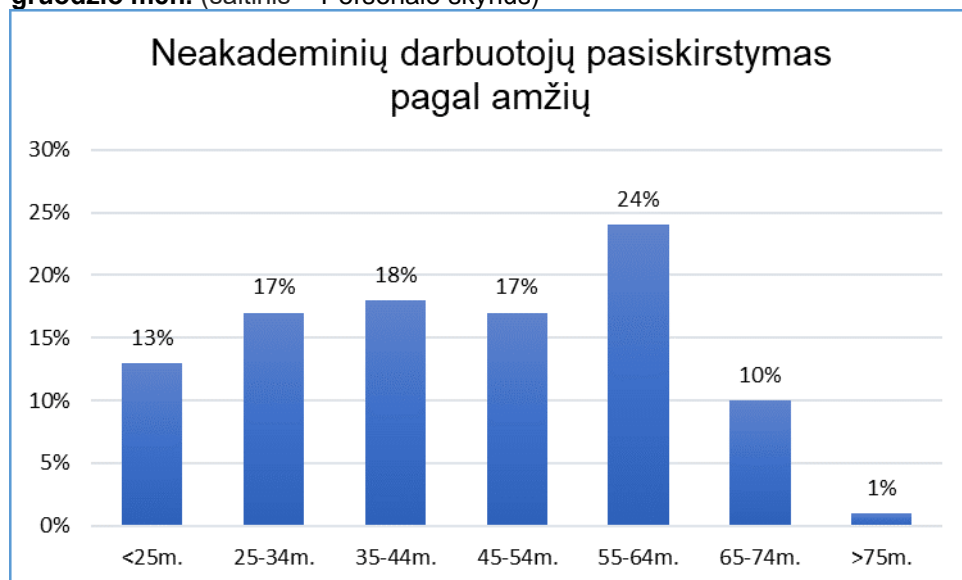
**38 pav. Akademinį darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių ir lytį 2020 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – Personalo skyrius)



Analizuojant neakademinio personalo darbuotojų amžių (39 pav.) pastebima, kad daugiausia darbuotojų buvo amžiaus grupėje nuo 55 iki 64 m. (24 proc.), mažiausiai

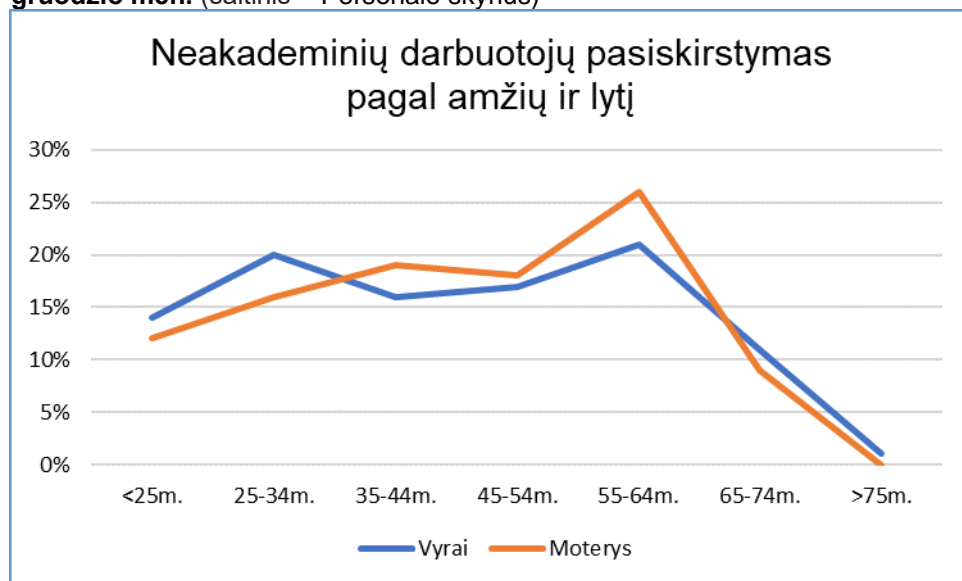
darbuotojų – nuo 65 m. ir daugiau – 11 proc. Iš viso darbuotojai (-os), vyresni nei 55 m., sudarė 35 proc. visų universiteto neakademiųjų darbuotojų. Vadinasi, trečdalis neakademiųjų darbuotojų buvo priešpensinio arba pensinio amžiaus. Jauniausias neakademiųjų darbuotojų amžius 2020 m. gruodžio 31 d. buvo 19 m., vyriausias – 83.

**39 pav. Neakademiųjų darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių 2020 m. gruodžio mėn. (šaltinis – Personalo skyrius)**



Analizuojant neakademiųjų darbuotojų pasiskirstymo pagal amžių ir lytį kreivę (40 pav.), galima matyti tolygesnį pasiskirstymą, t. y. skirtingų amžiaus grupių moterų ir vyrų skaičiaus santykis varijuoja nuo 1 iki 5 procentų.

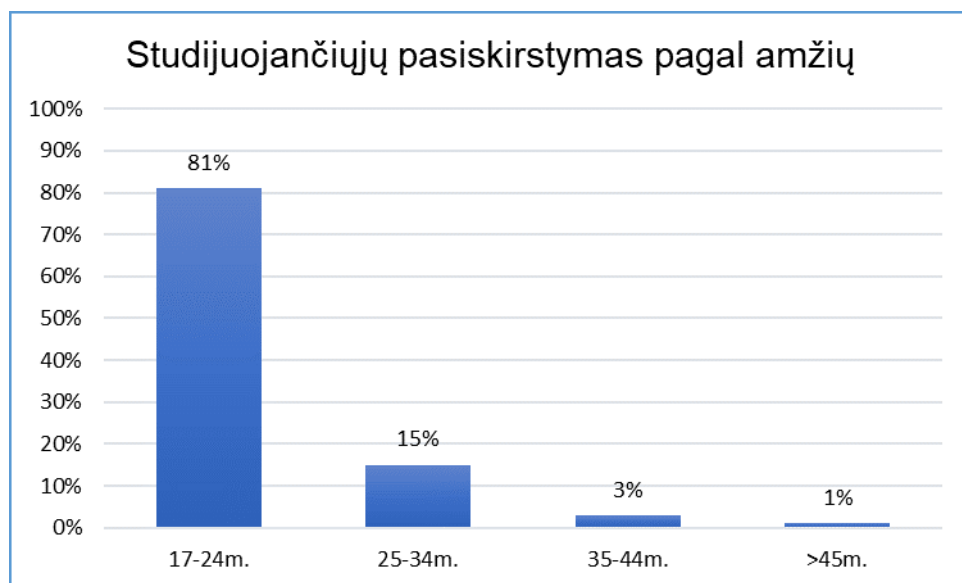
**40 pav. Neakademiųjų darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių ir lytį 2020 m. gruodžio mėn. (šaltinis – Personalo skyrius)**



### 1.3.2. Studijuojančiųjų amžius

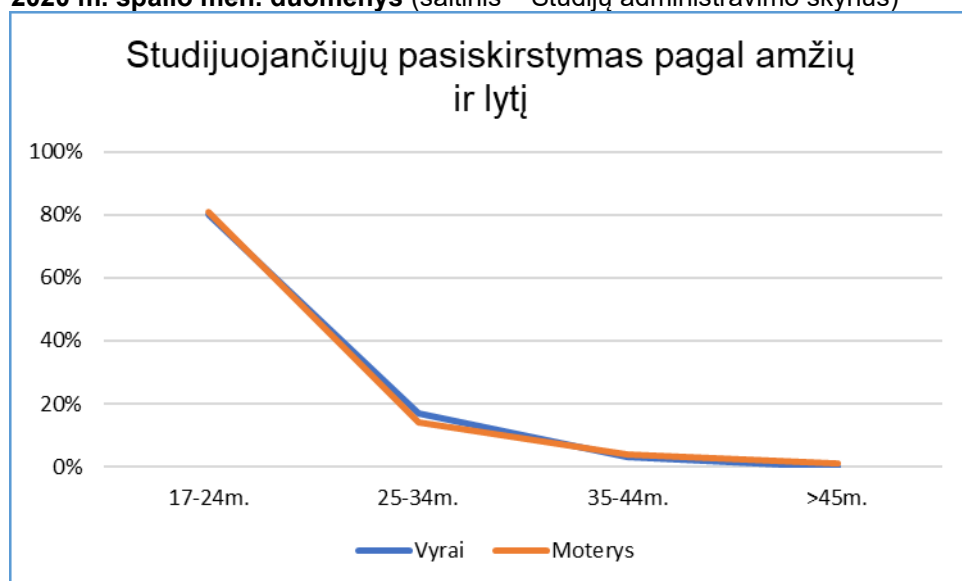
Universitete 2020 m. spalio mėn. studijavo 17–64 m. amžiaus studentai (-ės). Daugiausia studentų (-čių) (81 proc.) buvo 17–24 metų. Analizuojant pagal amžiaus kategorijas studijuojančiųjų skaičius pasiskirsto taip: 15 proc. – 25–34 m., 3 proc. – 35–44 m., 1 proc. – 45–54 m. Vadinasi, vyresni (-ės) nei 35 m. studentai (-ės) sudaro 4 proc. visų universiteto studentų (-čių) (41 pav.). Jauniausias studijuojančiųjų amžius – 17 m., vyriausias – 64 m.

**41 pav. Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal amžiaus kategorijas, 2020 m. spalio mėn. duomenys** (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)



Studijuojančiųjų pasiskirstymo pagal amžių ir lytį kreivė buvo beveik tapati, išskyrus 25-34 m. kategorijoje, kur įgyja 3 proc. skirtumą (42 pav.)

**42 pav. Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal amžiaus kategorijas ir lytį, 2020 m. spalio mėn. duomenys** (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)

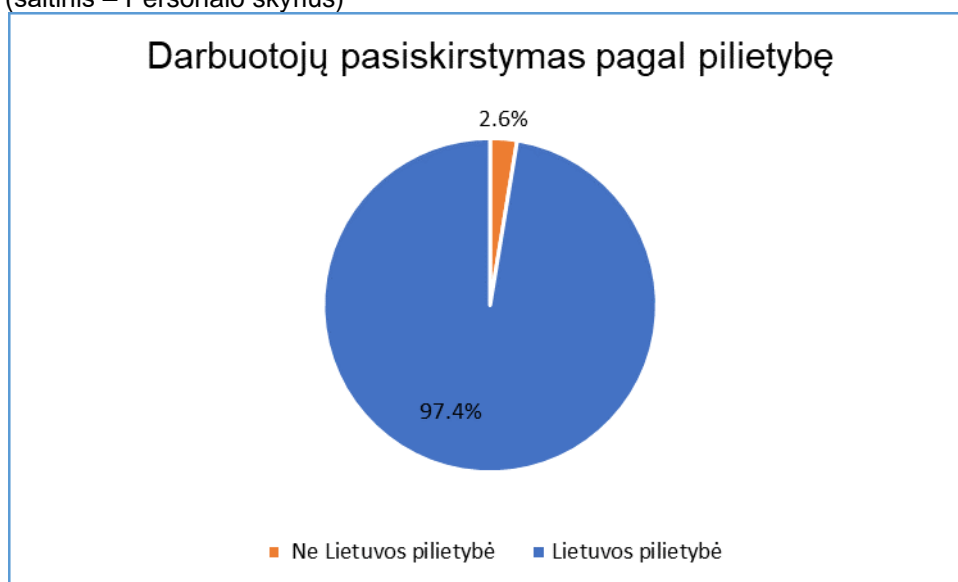


## 1.4. Pilietybė

### 1.4.1. Darbuotojai (-os) iš užsienio

Personalo skyriaus 2020 m. gruodžio mėn. duomenimis, universitete dirbo 132 darbuotojai (-os) iš užsienio (2,6 proc. visų universiteto darbuotojų), t. y. 36 (27 proc.) moterys ir 96 (73 proc.) vyrai, turintys 35 skirtingas pilietybes (43 pav.). Daugiausia darbuotojų buvo turinčių šias pilietybes: Italijos – 18, Jungtinių Amerikos Valstijų – 14, Rusijos – 12, Ispanijos – 11. Nuo 2019 m. darbuotojų iš užsienio skaičius paaugo 19 darbuotojų. Akademinio personalo yra 112 darbuotojų (29 moterys ir 83 vyrai), neakademinių – 20 darbuotojų (7 moterys ir 13 vyrų). Daugiausia akademinė darbuotojų užsieniečių buvo Filologijos fakultete – 43, Medicinos fakultete – 16, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultete – 12.

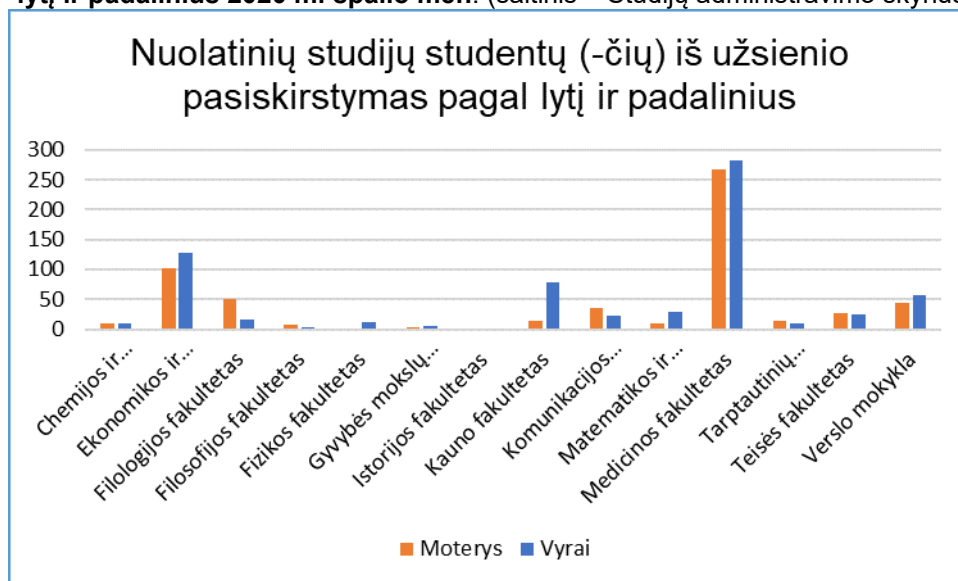
43 pav. Darbuotojų pasiskirstymas pagal pilietybę 2020 m. gruodžio mėn. (šaltinis – Personalo skyrius)



### 1.4.2. Studentai (-ės) iš užsienio

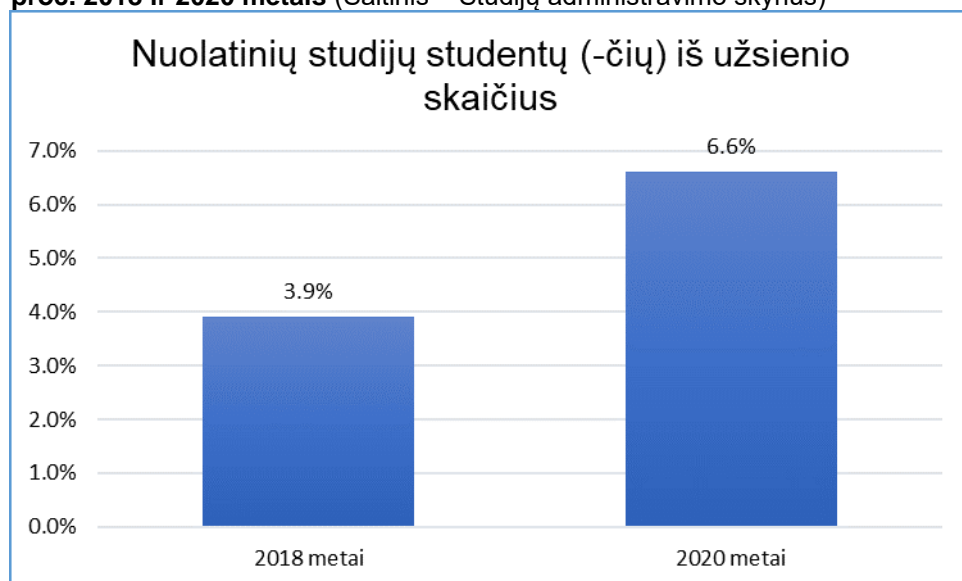
Studijų administravimo skyriaus duomenimis, 2020 m. spalio mėn. pagal universiteto bakalauro, magistro, vientisųjų nuolatinių studijų programas studijavo 1 262 studentai (-ės) iš užsienio, turintys ne Lietuvos pilietybę (6,6 proc. visų studijuojančiųjų skaičiaus): iš jų 580 (46 proc.) studenčių ir 682 (54 proc.) studentai (žr. 45 pav. ir 1 priedo 13 lentelę). Vadinasi, pasiskirstymas pagal lytį bendrai neviršijo lyčių balanso. Kad ir kaip būtų, nuolatinių studijų užsienio studentų buvo 8 proc. daugiau nei studenčių. Palyginti, universitete buvo atvirkštinė situacija visų studijuojančiųjų lyčių atžvilgiu – iš viso studijavo 65 proc. moterų ir 35 proc. vyrų.

44 pav. Nuolatinių studijų studentų (-čių) iš užsienio pasiskirstymas pagal lytį ir padalinius 2020 m. spalio mėn. (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)



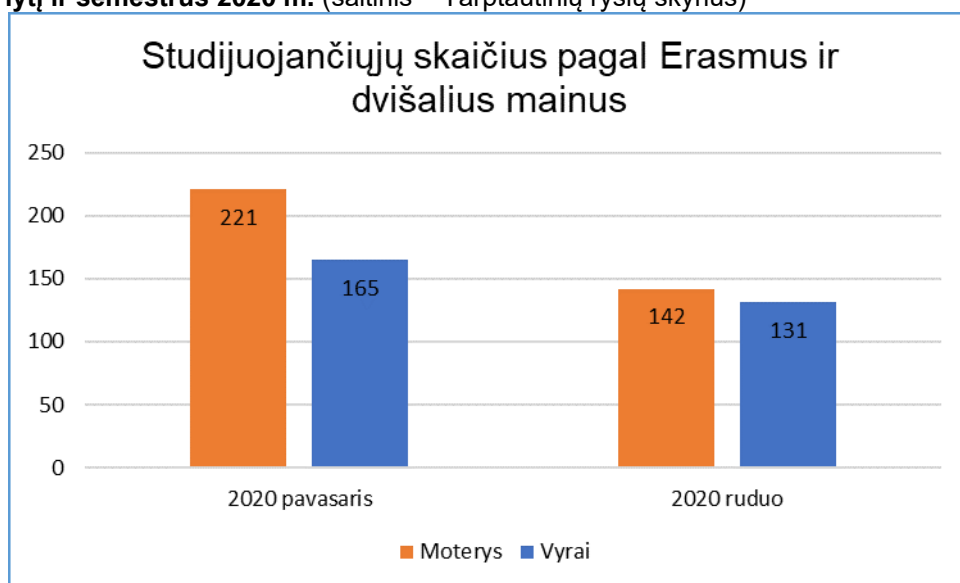
2020 m. spalio mėn. duomenimis, universitete studijavo nuolatinių studijų studentai (-ės), turintys (-čios) 83 skirtingas pilietybes. Tarp dažniausiai pasitaikančių buvo šių šalių pilietybės: 349 studentai (-ės), turintys (-čios) Vokietijos pilietybę, 112 – Baltarusijos, 69 – Nigerijos, 60 – Ukrainos, 59 – Rusijos, 48 – Kinijos, 46 – Azerbaidžano, po 41 – Indijos ir Suomijos, 34 – Izraelio. Nuolatinių studijų studentų pilietybės reprezentuoja visus žemynus – taigi buvo didelė kultūrinė įvairovė, nors studentų iš užsienio skaičius nėra didelis. Kad ir kaip būtų, palyginti su 2018 m. duomenimis, nuolatinių studijų studentų iš užsienio skaičius išaugo nuo 3,9 proc. iki 6,6 proc. per dvejus metus (46 pav.). Tikėtina, kad šis skaičius augs kiekvienais ateinančiais metais, nes vienas iš universiteto tikslų yra tapti labiau tarptautišku visais požiūriais. Taigi atitinkamai reikia rengtis atliepti su kultūrine įvairove atsirandančius besikeičiančios bendruomenės poreikius.

**45 pav. Nuolatinių studijų studentų (-čių) iš užsienio skaičiaus palyginimas proc. 2018 ir 2020 metais** (Šaltinis – Studijų administravimo skyrius)



Tarptautinių ryšių skyriaus 2020 m. duomenimis, pagal *Erasmus* ir dvišalius mainus universitete pavasario semestre studijavo 386 studentai (-ės), rudens semestre – 273 studentai (-ės), vadinasi, atitinkamai 1,4 proc. visų studijuojančiųjų skaičiaus (46 pav.). Žvelgiant lyties pjūviu, tarp studijuojančiųjų tiek pavasario, tiek rudens semestre buvo lyčių balansas: pavasario semestre – 57 proc. studentėlių ir 43 proc. studentų, rudens – 52 proc. studentėlių ir 48 proc. studentų. Dėl COVID-19 pandemijos sumažėjo studijuojančiųjų pagal *Erasmus* ir dvišalius mainus skaičius. Atvykę studentai (-ės) buvo iš 45 skirtingų šalių. Daugiausia iš Prancūzijos, Italijos, Ispanijos, Vokietijos ir Turkijos.

**46 pav. Studijuojančiųjų pagal *Erasmus* ir dvišalius mainus skaičius – pagal lytį ir semestrus 2020 m.** (šaltinis – Tarptautinių ryšių skyrius)



2020 m. rudens semestro metu buvo atlikta mainų studentų apklausa apie studijų patirtį Vilniaus universitete, į kurią iš viso atsakė 64 respondentai (-ės), t. y. 55 proc. studentų ir 45 proc. studentų. Į klausimą „Ar patyrėte diskriminaciją per savo studijų laikotarpį Vilniaus universitete?“ buvo gauti 4 teigiami atsakymai (iš 64). Į atvirą klausimą dėl platesnio diskriminacijos situacijos apibūdinimo buvo pateikti 6 atsakymai: neigiami dėstytojų pasisakymai apie kilmės šalį, kuri buvo iš posovietinio bloko ir ne Europos Sąjungos narė; dėl kitataučio studento priekabiavimo prie itališkai ir ispaniškai kalbančių studentų; dėl etninės kilmės; dėl dėstytojų kalbėjimo lietuvių kalba, kai auditorijoje buvo šia kalba nešnekantys (-čios) studentai (-ės).

### **1.5. Lytinė orientacija**

Su lytinės orientacijos antidiskriminacine tematika universitete daugiausia dirba [Universiteto LGBT+ grupė](#), veikianti nuo 2018 m. pabaigos. Ši asociacija vienija universiteto LGBT+ studentus (-es) ir darbuotojus (-as), alumnus. Jie taip pat užsiima šviečiamąja veikla LGBT+ klausimais bei šios bendruomenės vienijimu ir stiprinimu.

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. Universiteto „Pasitikėjimo linijos“ 2020 m. duomenimis buvo gautas tik vienas pranešimas, susijęs su nepagarbiu kalbėjimu apie homoseksualius asmenis. 2020 m. bendruomenės (darbuotojų) apklausoje iš viso po 2 proc. moterų ir vyrų darbuotojų nurodė, kad susidūrė su diskriminacija ir (ar) patyčiomis dėl lytinės orientacijos. Vis dėlto toks mažas pranešimų į „Pasitikėjimo liniją“ arba apklausoje nurodžiusių susidūrimo su diskriminacija / patyčiomis skaičius nebūtinai rodo nesant diskriminacinių nuostatų – galbūt universitete mažai žinoma tokia galimybė ar trūksta jautrumo, drąsos ir (ar) noro kalbėti apie šiuos dalykus.

### **1.6. Religija ir tikėjimas**

Pirmiausia reikėtų pažymėti, kad išsamaus tyrimo apie religinę ar tikėjimo praktiką ir su tuo susijusius bendruomenės narių poreikius Vilniaus universitete nėra atlikta, tokie duomenys nėra kaupiami. Tačiau šis aspektas labai svarbus, ypač kalbant apie atvykstančių darbuotojų ir studentų (-čių) poreikių užtikrinimą.

Anot VU kapeliono ir kitų universiteto sielovados komandos narių ar dvasininkų, tarnaujančių Vilniaus universiteto Šv. Jonų bažnyčioje, didesnioji dalis bendruomenės narių yra tradiškai save katalikų tikėjimui priskiriantys, bet nepraktikuojantys, taip pat yra ir kitų krikščioniškų konfesijų išpažinėjų ar ir kitų religijų išpažinėjų.



Katalikų sielovada Vilniaus universitete turi galias šaknis ir yra glaudžiai susijusi su jėzuitiška universiteto istorija bei tradicija – iki šiol universiteto sielovadoje dirba jėzuitai, užtikrindami visapusišką religinį ir dvasinį patarnavimą Šv. Jonų bažnyčioje. Taip pat yra įsteigta Vilniaus universiteto kapeliono pareigybė. Tad būtų galima išskirti du pagrindinius lygmenis, kuriais yra įgyvendinama universiteto sielovada: 1) Vilniaus universiteto Šv. Jonų bažnyčios sielovadinė veikla universiteto bendruomenei ir platesnei miesto visuomenei, 2) specifinė universiteto bendruomenei skirta sielovadinė Vilniaus universiteto kapeliono ir sielovados komandos kuruojama veikla.

Vilniaus universiteto kapeliono ir neseniai savanoriškais pagrindais įsikūrusios sielovados komandos siūloma veikla apima specifinius universiteto bendruomenės dvasinius poreikius. Per 2020 metus Vilniaus universiteto bendruomenei buvo pasiūlyta įvairi sielovadinė veikla ir renginiai: Šv. Rašto studijų būrelis studentams, VU Magis klubas, Knygų klubas, penktadienio Magis šv. Mišios studentams (-ėms), trečiadienio dienos šv. Mišios darbuotojams (-oms), Advento vakaras, Vėlinių, Motinos ir Tėvo dienų paminėjimas ir kiti proginiai renginiai. 2020 m. spalio 22 d. buvo organizuotas Tarpreliginio dialogo forumas „COVID-19: iššūkis ar galimybė? Ką galvoja trys Abraomo religijos?“

Be paminėtų renginių, reikėtų išskirti asmeninių dvasinių pokalbių, konsultacijų ir paramos tarnystę, kuria kapelionas ir ruošiami komandos nariai (-ės) konkrečiai prisideda prie universiteto bendruomenės narių dvasinės, emocinės ir psichologinės gerovės. Savo veikla kapelionas ir sielovados komanda vadovaujasi išsikeltais ir nuolat atnaujinamais tikslais, misija ir vizija: *Atvira ir šiuolaikiška akademinė sielovada, atsiliepianti į kiekvieno(s) dvasinius poreikius, skatinanti integralų asmenybės ugdymą(si), dialoguojanti su mokslu, kultūra, įvairiomis religijomis ir pažiūromis, siūlantį erdvę ir priemones dvasiniam augimui, prisidedanti prie VU bendruomenės stiprinimo bei socialinės atsakomybės visuomenėje prisiėmimo.* Svarbiausi ateities planai – įkurti daugiafunkcinį ir įvairioms religinėms tradicijoms atvirą sielovados centrą bei dvasingumo erdvę Saulėtekyje.

Vis didėjanti Vilniaus universiteto tarptautiškumo dimensija leidžia daryti prielaidą, kad tarp iš kitų šalių atvykusių studentų (-čių) ar dėstytojų yra įvairių, nekrikščioniškos religijos išpažinėjų. Taip pat žinoma, kad dalis bendruomenės narių savęs nepriskiria jokiai konkrečiai religijai, nors ir dalyvauja bendro pobūdžio tradiciniuose (krikščioniškos konotacijos) renginiuose ar minėjimuose, pavyzdžiui, Advento vakare. Išties, būtų labai naudinga atlikti išsamesnius tyrimus šiuo klausimu, kad kuo tikslingiau būtų atliepti visų Vilniaus universiteto bendruomenės narių religiniai poreikiai, taip pat išvengta bet kokios diskriminacijos skirtingų tikėjimų ar religinių praktikų srityje.

## **1.7. Įsitikinimai ir pažiūros**

Universitete visuomet egzistavo ir egzistuos įsitikinimų ir pažiūrų įvairovė. Universiteto 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“. Universiteto Akademinės etikos kodekse yra įvardinama, jog bendruomenės nariams yra garantuojama akademinė laisvė, taip pat „siekiama apsaugoti bendruomenės narį nuo suvaržymų, galimo spaudimo ir įtakos jam darymo bei palaikyti kritinio mąstymo ir atvirų svarstymų atmosferos tradicijas“. Tuo pačiu yra įvardijama, ką reiškia atsakingas naudojimasis akademinė laisve, kam prieštarauja – reiškia nepagarba kitų bendruomenės narių nuomonėms, bendruomenės narių teisės išsakyti ir ginti savo nuomonę Universitete sprendžiamais klausimais ar teisės atsakyti į kritikimą ar kaltinimus, ribojimas ir t. t. Taigi, nors universitete yra padėti tvirti akademinės laisvės ir jos raiškos pagrindai, 2020 m. bendruomenės (darbuotojų) apklausoje 9 proc. darbuotojų pažymėjo, kad jie patyrė patyčias / diskriminaciją dėl jų įsitikinimų ir pažiūrų (šis diskriminavimo pagrindas buvo minimas ir 2018 m. bendruomenės (darbuotojų) apklausoje) (žr. daugiau 47-50 psl.).

Dėl šio diskriminacinio pagrindo yra svarbi šviečiamoji veikla universitete, 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“ (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas). Taip pat yra svarbus kolektyvinis bendruomenės narių įsipareigojimas praktikuoti pagarbą bendravimo, bendradarbiavimo, konstruktyvios kritikos išsakymo ar atsakymo į ją, kultūrą.

## **1.8. Socialinė padėtis**

### **1.8.1. Parama darbuotojams (-oms)**

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 darbuotojams (-oms) pagal 2018 m. liepos 1 d. (atnaujintas 2019 m. vasario 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.

Personalo skyriaus duomenimis, 2020 m. prašymus išmokoms gimus vaikui pateikė 52 asmenys (25 moterys ir 27 vyrai). Vienkartinės išmokos dydis – 320 Eur. Iš viso 2020 m. šioms išmokoms buvo išleista 17 920 Eur. Dėl išmokos esant sunkiai materialinei padėčiai ar pablogėjus universiteto darbuotojo ar jo šeimos nario sveikatai sunkios ligos gydymo išlaidoms kompensuoti prašymus pateikė 7 asmenys (4 moterys ir 3 vyrai). Tokiais atvejais vienkartinės išmokos dydis yra nustatomas pagal individualią situaciją. Iš viso per 2020 m. šių išmokų suma buvo 7 700 Eur.

### **1.8.2. Socialinė parama studentams (-ėms)**

Universitete yra skiriamos vienkartinės socialinės stipendijos pirmosios, antrosios ir trečiosios pakopų bei vientisųjų studijų studentams (-ėms) artimųjų mirties, stichinės ar kitos nelaimės, ligos ar kitu panašiu atveju. Vienkartinės socialinės stipendijos dydis buvo nuo 2 iki 12 bazinių socialinių išmokų (BSI) (2020 m. BSI – 39 Eur), vadinasi, nuo 80 iki 460 Eur. Studijų administravimo skyriaus duomenimis, 2020 m. tokios stipendijos buvo skirtos 162 asmenims (112 studentų ir 50 studentų). Iš viso per 2020 m. šių išmokų suma buvo 48 087 Eur.

2020 m. vasarą buvo išdalintos universiteto 450 metų sukakties proginės stipendijos (440 metų sukakties proginių stipendijų idėjos tęsinys), kurių tikslas – didinti universitetinių studijų prieinamumą ir padėti prisitaikyti naujoje aplinkoje jautrių socialinių grupių studentams, priimtiems studijuoti pagal pirmosios pakopos ir vientisųjų studijų programas. 2020 m. stipendijos dydis – 200 Eur kiekvieną mėnesį pirmuosius studijų metus nuo rugsėjo iki birželio mėnesio imtinai. Tokių stipendijų buvo išdalinta 87 asmenims (67 studentėms ir 20 studentų).

Nuo 2020 m. gruodžio 10 d. pradėtos Vilniaus universiteto studijų prorektorius įsakymu Nr. R-498 Lietuvos Didžiosios Kunigaikštystės vardinės stipendijos Baltarusijos Respublikos piliečiams, priimtiems studijuoti pagal Vilniaus universiteto studijų programas. 2020 m. stipendijos dydis – 200 Eur kiekvieną mėnesį pirmuosius studijų metus nuo rugsėjo iki birželio mėnesio imtinai. Tokia stipendija buvo suteikta 22 asmenims (13 studentų ir 9 studentams).

2020 m. rudens semestrą VU Bendruomenės vystymo skyriaus kartu su VU SA pradėtas savanorystės projektas, skirtas teikti pagalbą studentams (-ėms) su negalia. Studentai (-ės) savanoriai (-ės) pasirašė savanoriškos veiklos sutartis ir teikė pagalbą studentams su negalia. Nors anksčiau (2017–2019 m.) buvę bandymų su savanorių pagalba užpildyti paslaugų studentams (-ėms) trūkumą, tačiau iki tol tokia pagalba nebūdavo tvari. Savanoriškos veiklos sutartys leido savanorystę formalizuoti ir sudarė prielaidas ilgalaikiškesnei pagalbai ir

motyvavimo priemonėms. Pagalba buvo teikiama atsižvelgiant į individualius poreikius, o dažniausiai tai buvo konspektavimo pagalba klausos negalią turintiems studentams (-ėms). Reikia pasakyti, kad būtent konspektavimo pagalba trūkumas buvo aktualiausias, nes tokios paslaugos Lietuvoje nėra prieinamos<sup>27</sup>. Iš viso savanoriavo 10 savanorių, pagalba teikta 7 studentams (-ėms) su negalia. 8 savanoriai (-ės) savanorystės sutartį pratęsė ir pavasario semestru. Studentai (-ės) su negalia šią pagalbą vertino teigiamai, todėl tikimasi, kad projektą ateityje bus galima plėtoti toliau.

Taigi yra žinoma tik statistinė informacija apie teikiamą socialinę paramą studentams (-ėms). Vykdoma socialinė parama padeda pritraukti žmones iš skirtingų socialinių grupių ir tokiu būdu yra didinamas aukštojo mokslo prieinamumas.

### **1.9. 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 kt.

#### **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“. Šios lankstaus darbo galimybės, remiantis Darbo kodeksu, yra aktualiausios neakademiniam personalui.

---

<sup>27</sup> Konspektavimo paslauga ypač svarbi studentams su klausos negalia, nes paskaitų metu, sekdami gestų k. vertėją arba skaitydami iš dėstytojo (-s) lūpų, studentai (-ės) negali užsirašinėti. Taigi tam, kad galėtų tinkamai pasirengti atsiskaitymams, jiems svarbu gauti užrašus. Užsienio universitetų praktikoje tokią paslaugą dažnai samdo universitetai, konspektuojantiems studentams (-ėms) sumokamas valandinis atlygis arba skiriamos stipendijos. Pavyzdžiui, Lundo universitetas (Švedija) konspektuotojus įdarbina (daugiau žr. nuoroda: <https://www.lunduniversity.lu.se/current-students/academic-matters-and-support/working-study-support-mentor-or-note-taker/information-study-support-mentors-and-note-takers>), Bostono universitete (JAV) konspektuotojui už vieną kursą per semestrą mokama 130 JAV dol. stipendija (daugiau žr. nuorodą: <https://www.bu.edu/disability/accommodations/procedures/specific/notetaker-service/>), Karl-Franzens-Universität Graz (Austrija) konspektuotojams moka valandinį atlyginimą (daugiau žr. nuorodą: <https://integriert-studieren.uni-graz.at/de/angebot/assistentz-im-studium/>).

2020 m. dėl COVID-19 pandemijos ir paskelbto karantino universiteto akademiniams ir neakademiniams darbuotojams buvo įtvirtinta nuotolinio darbo nuostata. Karantino laikotarpiu darbo vietoje turėdavo būti tik darbuotojai (-os), kurių darbinių funkcijų neįmanoma atlikti nuotoliniu būdu. Šiuo požiūriu pandeminis laikotarpis padėjo plėsti nuotolinio darbo būdus ir politiką.

### **Vaikų kambariai**

Bibliotekos Mokslinės komunikacijos ir informacijos centre yra įrengtas tėvų su vaikais darbo kambarys. Jame buvo 10 darbo vietų, iš kurių 3 – dvivietės individualaus darbo kabinos ir 1 bendra vaikų žaidimo erdvė. Ten buvo 3 vaikiškos kėdutės, žaislų ir vaikiškų knygų. Atvirame fonde daugiau nei 400 leidinių ir žaidimų vaikams. Šiame kambaryje per 2020 m. apsilankė 62 vartojai (-os), palyginti 2018 m. – 182. Vartotojų skaičiui sumažėti turėjo įtakos karantinas ir riboto patekimo galimybės.

Pirmasis vaikų priežiūros kambarys universitete pradėjo veikti profesinės sąjungos iniciatyva nuo 2019 m. Saulėtekyje. Vaikų kambario organizavimo veikla dar buvo kūrimo stadijoje ir ateityje tikimasi padidinti jo funkcionalumą.

## II. LYGIŲ GALIMYBIŲ VEIKLA UNIVERSITETE

### 2.1. Lygių galimybių srities koordinavimas

Universitete užtikrinti lygių galimybių politiką priskirta Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorei, o įgyvendinti šios politikos priemonės – Bendruomenės vystymo skyriui. Skyriui priskirtos tokios funkcijos šioje srityje:

- 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 ir 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 (-čių) kompetencijų lygių galimybių srityje ugdymo sistemą ir kontroliuoti jos įgyvendinimą.

Bendruomenės vystymo skyriuje įvairovės ir lygių galimybių srityje dirba 1 neįgaliųjų reikalų koordinatorė (1 etatas, 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 moksleivius (-es), kurie (-ios) ketina studijuoti Vilniaus universitete, studentus (-es) ir kitus (-as) bendruomenės narius (-es), turinčius (-čias) negalią, studijų proceso pritaikymo klausimais, rengia rekomendacijas dėstytojams (-oms), inicijuoja aplinkos pritaikymo neįgaliųjų poreikiams darbus, vykdo negalios klausimų stebėseną bei sprendžia kitus su negalia susijusius klausimus. Savo veikloje 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, stojančiųjų, darbuotojų ir studijuojančiųjų konsultavimą lygybės ir įvairovės klausimais bei diskriminacijos atvejų tyrimo organizavimą ir koordinavimą. Be to, lygių galimybių koordinatorės pagal kompetenciją inicijuoja ir koordinuoja pokyčius, užtikrinančius lygias galimybes ir didinančius įvairovę, bei atstovauja asmenims iš skirtingų diskriminuojamų grupių universiteto bendruomenėje ir pan.

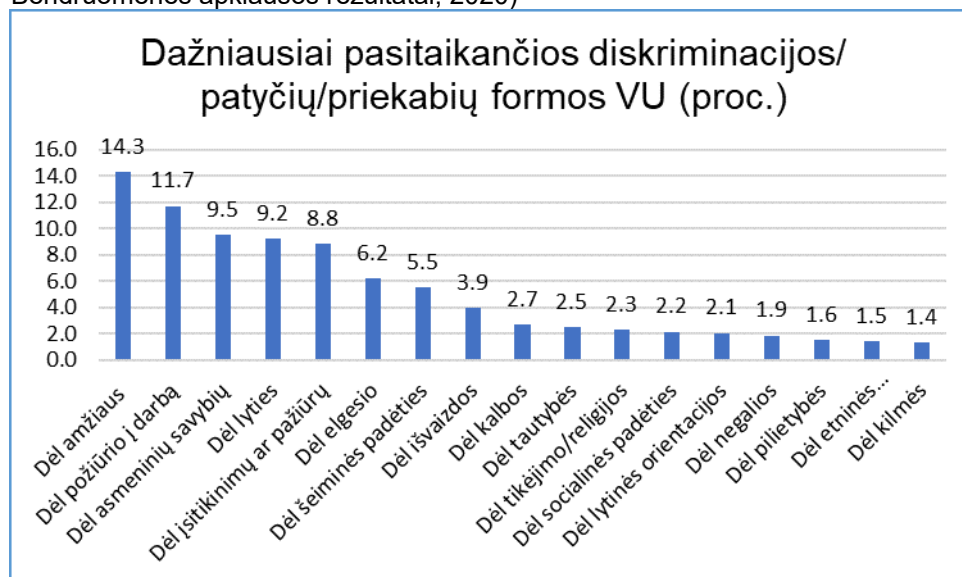
Taigi, žvelgiant iš institucinės perspektyvos, lygių galimybių politika pradedama formuoti „iš viršaus“, siekiant, kad pagrindiniai jos principai laikui bėgant būtų įdiegti visuose administravimo, studijų ir mokslo organizavimo procesuose.

## 2.2. Bendruomenės (darbuotojų) apklausa

2020 m. spalio – lapkričio mėnesį buvo atlikta VU bendruomenės (darbuotojų) apklausa. Šioje apklausoje dalyvavo 964 respondentai (-ės): į klausimą apie lytį buvo pateikti tokie atsakymų variantai – 563 moterys, 339 vyrai, 7 – „kita“, 55 – „nenoriu atsakyti“. Galima daryti prielaidą, kad respondentai (-ės) pasirinko atsakymą „kita“ ir „nenoriu atsakyti“ dėl dviejų pagrindinių priežasčių: darbuotojai (-os) nepriskiria savęs nė vienai iš lyčių ir (ar) nenori būti identifikuoti. Apklausoje daugiau nei 2/3 apklaustųjų – 704 – sudarė asmenys iš kamieninių akademinių padalinių, likę 166 – kamieninių neakademinių padalinių, 94 – iš bendrųjų universiteto padalinių.

Tai jau antroji bendruomenės (darbuotojų) apklausa, kurioje buvo teirujamasi apie patirtą diskriminavimą (į šį klausimą nebuvo privalu atsakyti). Į klausimą „Ar esate patyrę diskriminavimą/patyčias/priekabiavimą ir pan. Vilniaus universitete?“ atsakė 296 respondentai (-ės): 30,4 proc. moterų ir 29,6 proc. vyrų nuo visų apklausoje dalyvavusiųjų skaičiaus. Šie respondentai (-ės) susidūrė su viena arba keliomis diskriminacijos / patyčių / priekabiavimo rūšimis<sup>28</sup>. Tarp daugiausiai paminėtų atvejų buvo amžius –14,3 proc. darbuotojų, lytis – 9,2 proc., įsitikinimai ir pažiūros – 8,8 proc., šeimtinė padėtis – 6 proc. (47 pav.) Visi kiti diskriminaciniai pagrindai buvo paminėti iki 3 procentų.

47 pav. Dažniausiai pasitaikančios diskriminacijos / patyčių / priekabiavimų formos Vilniaus universitete, proc. (Šaltinis – Strateginio planavimo skyrius, Bendruomenės apklausos rezultatai, 2020)



<sup>28</sup> Šioje įvairovės ir lygių galimybių situacijos stebėsenoje yra aptariami tik tie diskriminacijos pagrindai, kurie yra ginami įstatymų. Lytis, rasė, tautybė, pilietybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros, amžius, lytinė orientacija, negalia, etninės priklausomybė, religija (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas). Taigi šiame dokumente nebuvo nenagrinėti tokie aspektai, kaip antai „požiūris į darbą“, „asmeninės savybės“, „išvaizda“.

Palyginti, 2018 m. bendruomenės (darbuotojų) apklausoje, kurioje dalyvavo 548 respondentai (-ės), į klausimą apie per 12 mėnesių patirtą diskriminaciją buvo atsakyta taip: dėl amžiaus – 22,1 proc., dėl lyties – 15,2 proc., dėl įsitikinimų – 14,9 proc. Taigi amžius, lytis ir įsitikinimai bei pažiūros išlieka svarbiausiomis diskriminacijos rūšimis ir 2020 m. bendruomenės apklausoje, tačiau yra sumažėjęs diskriminacijos / patyčių / priekabiavimo procentas.

Pasižiūrėjus dažniausiai 2020 m. bendruomenės apklausoje paminėtus diskriminavimo pagrindus lyties pjuviu atsiskleidžia tokie rezultatai: dėl amžiaus diskriminaciją / patyčias / priekabas patyrė 15,6 proc. moterų ir 12,1 proc. vyrų, dėl lyties – 13,1 proc. moterų ir 2,4 proc. vyrų, dėl įsitikinimų ar pažiūrų – moterys 8,7 proc. ir vyrai 8,6 proc., dėl šeiminės padėties – 6 proc. moterų ir 3,2 proc. vyrų (48–49 pav.). Šie rezultatai parodė, kad moterys gerokai dažniau patyrė diskriminaciją / patyčias / priekabas nei vyrai dėl lyties.

**48 pav. Dažniausiai pasitaikančios diskriminacijos / patyčių / priekabių formos Vilniaus universitete (moterys), proc.** (Šaltinis – Strateginio planavimo skyrius, Bendruomenės apklausos rezultatai, 2020)





**49 pav. Dažniausiai pasitaikančios diskriminacijos / patyčių / priekabių formos Vilniaus universitete (vyrų), proc.** (Šaltinis – Strateginio planavimo skyrius, Bendruomenės apklausos rezultatai, 2020)



Į atvirą klausimą „Įvardinkite iki trijų dalykų, kuriuos Jūs Vilniaus universitete norėtumėte pakeisti“ buvo pateikti 58 atsakymai, kurie buvo susiję su diskriminacija ir lygių galimybių užtikrinimu universitete. Remiantis atvirais darbuotojų atsakymais buvo minima ši problematika: hierarchinė struktūra, nepotizmas, mobingas, nepagarbus elgesys, atskirai – amžiaus ir lyties problematika. Kiekviena iš šių problemų bus aptariama plačiau.

Atviri darbuotojų atsakymai atskleidžia, kad kai kuriuose universiteto padaliniuose ir administracijoje buvo jaučiama hierarchinė struktūra bei hierarchinis požiūris į savo darbuotojus, apie „žeminimu ir pavydu paremtus santykius tarp tiesioginių vadovų ir darbuotojų, požiūrio, kad yra „lygūs ir lygesni““, „aukštų vadovų viršenybės demonstravimą (ypač prieš moteris), aukštų principų ir vertybių deklaravimą, bet menką jų taikymą tikrovėje.“ Kita problema, įvardyta atviruose atsakymuose, – nepotizmas, vis dar egzistuojantis kai kuriuose padaliniuose.

Darbuotojai (-os) dalijosi savo patirtimis dėl mobingo, patiriamo iš aukšto lygmens vadovų, ir noru, kad jo nebeliktų: „būtų gerai, kad nebūtų tokių padalinių vadovų, kurie pakelia savo vertę žemindami ir tyčiodamasi iš kitų“. Daugelis atsakiusių kalbėjo apie aukštesnės bendravimo kultūros užtikrinimo poreikį ir pagarbos reiškimą vieni kitiems. Atviri pasisakiusių atsakymai atskleidžia, kad nepagarbos demonstravimas jaučiamas tiek vertikaliuoju principu, tiek tarp akademinų ir neakademinų darbuotojų vienu kitiems.

Darbuotojai (-os) nori tokios bendravimo kultūros tarp koleg(i)ų, kai reiškiamą pagarbą ir tarpusavio supratimą, neatsižvelgiant į einamas pareigas ar turimą mokslinį laipsnį,

eliminuoimas mobingas prieš darbuotojus (-as), „neturi būti reikiama ar dergiama iš kitų darbuotojų“, „žmogiško elgesio su kolegomis“, „auginti ne tik protinį, bet ir emocinį intelektą“.

Atskirai buvo išskirti diskriminacijos dėl amžiaus ir lyties klausimai. Atsakymai rodo, kad išlieka „klasikinė“ problema dėl amžiaus: jauni darbuotojai (-os) jaučiasi nuvertinami savo vyresnių koleg(i)ų, vyresni norėtų didesnės pagarbos iš jaunesnių darbuotojų. Taip pat buvo pareikšta minčių, kad pensinio amžiaus kolegos galėtų dirbti tik pedagoginį ir mokslo darbą, o vadovaujančias pareigas perduoti jaunesniems kolegoms (-ėms), siekiant pozityvaus pokyčių pagreičio. Kalbant apie diskriminaciją dėl lyties buvo minimos tokios problemos: aiški, skaidri atlygio ir skatinimo sistema, vienodas darbo užmokestis abiem lytims, darbo ir šeimos derinimo politikos universitete poreikis, lūkestis keisti požiūrį į moteris mokslininkes.

Iš atvirų atsakymų matyti ir lygių galimybių klausimų nepalaikymas: „pabaikim genderizmo ir neakademinių santykių propagavimą tarp studentų (VUSA, LGBT+ asociacija); tai niekaip nesusiję su mokslu“, „paviršutinis požiūris į vertybinius dalykus (šeimą, lyties apibrėžtį, religijos pasireiškimą); nesutinku su 'identity politics' brukimu“.

### **2. 3. Vilniaus universiteto „Pasitikėjimo linija“**

„Pasitikėjimo linija“ universitete buvo įkurta 2018 m. pavasarį, siekiant spręsti seksualinio priekabiavimo prevencijos klausimus ir sudaryti galimybę nukentėjusiems (-sioms) bendruomenės nariams (-ėms) (ar įvykį stebėjusiems (-ioms)) – tiek darbuotojams (-oms), tiek studentams (-ėms) – pranešti apie tokius atvejus, užtikrinant visišką konfidencialumą. Prie šios linijos buvo suburta speciali komanda, sudaryta iš profesionalių psycholog(i)ų, teisinink(i)ų, lygių galimybių srities specialistų (-čių), nagrinėjančių atvejus ir suteikiančių pagalbą.

Ilgainiui į šią liniją bendruomenės nariai (-ės) pradėjo kreiptis ir dėl kitų klausimų. Tokiu būdu išsiplėtė tikslinė besikreipiančiųjų grupė. Šiuo metu į „Pasitikėjimo liniją“ galima kreiptis, jeigu bendruomenės nariai (-ės) patyrė ar pastebėjo seksualinio priekabiavimo atvejį, diskriminaciją dėl lyties, amžiaus, negalios, lytinės orientacijos, etninės priklausomybės ar kitų diskriminacinių pagrindų. 2020 metais į universiteto „Pasitikėjimo liniją“ buvo pateikti 9 kreipimaisi – 2 buvo pateikti darbuotojų (1 vyras ir 1 moteris), 7 – studentų (5 moterys ir 2 vyrai).

Universitete taip pat vykdoma šviečiamoji veikla siekiant gerinti netinkamo elgesio atpažinimą ir žinojimą, kaip elgtis susidūrus su priekabiavimu. Informacija apie „Pasitikėjimo

liniją“ ir seksualinio priekabiavimo prevenciją pateikiama universiteto interneto svetainėje<sup>29</sup>, intranete, „Studentiško gyvenimo vadove“. Iki COVID-19 pandemijos pradžios vyko dveji interaktyvūs mokymai „Seksualinio priekabiavimo atpažinimas ir prevencija“. Vieni iš jų buvo skirti darbuotojams (-oms), kiti studentams (-ėms). Siekiant užtikrinti seksualinio priekabiavimo prevenciją viso universiteto mastu, 2020 m. sukurti nuotoliniai mokymai „Seksualinio priekabiavimo atpažinimas ir prevencija“, kurie rekomenduojami visai bendruomenei.

#### **2.4. Universiteto veikla lyčių lygybės srityje: SPEAR projektas**

Nuo 2019 m. sausio 1 d. universitetas 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 kūrimas ir įgyvendinimas Europos universitetuose, siekiant realių struktūrinių pokyčių šioje srityje. Lyčių lygybės planai kuriami pagal Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) sukurtą tokių planų kūrimo įrankį ([GEAR](#)).

2020 m. SPEAR projektas buvo vystomas 10 VU padalinių, kuriuose nuspręsta įgyvendinti lyčių lygybės planus 2021–2022 m. Tai: Ekonomikos ir verslo administravimo, Filosofijos, Fizikos, Istorijos, Kauno, Komunikacijos fakultetai, Gyvybės mokslų centras, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas, Verslo mokykla, Biblioteka. Per 2020 metus, remiantis turimais duomenimis ir kita informacija, buvo išanalizuota situacija padaliniuose ir buvo pradėti rengti padalinių poreikius atliepiantys lyčių lygybės planai.

#### **2.5. ARQUS veikla „Didesnis prieinamumas, įtrauktis ir įvairovė“**

[ARQUS Europos universitetų aljansas](#) tarp Bergeno, Granados, Graco, Leipcigo, Liono universitetų (University Jean Monnet, University Lyon 1 ir University Lyon 3), Padujos ir Vilniaus universitetų yra iniciatyva, skirta pasidalinti septynių institucijų gerąja patirtimi jų mokymo, mokslinių tyrimų, informavimo ir pilietinio aktyvumo misijose. ARQUS veiklos kryptis „Didesnis prieinamumas, įtrauktis ir įvairovė“ pagrindiniai tikslai yra didinti įtrauktį (prieinamumą ir įvairovę) universitetuose, gerinti supratimą apie vietos ir regionų aplinką, skirtingas nelygybės formas, nepakankamai atstovaujamas grupes, įvairovę ir įtrauktį; skatinti įtrauktį

---

<sup>29</sup> Išanalizavus universiteto internetinės svetainės paskyrą [„Seksualinis priekabiavimas ir diskriminacija“](#), buvo gauta duomenų, kad šioje paskyroje dažniau informacijos ieško 25–34 m. ir 18–24 metų asmenys, dažniau moterys (64 proc.) ir jos ten praleidžia daugiau laiko. Vadinasi, galima daryti prielaidą, kad informacija joms ten yra aktualesnė nei vyrams. Apsilankymai dažniausiai siejami su semestro pradžia ir pabaiga.

politiką regioniniu ir nacionaliniu mastu. Šioje veiklų grupėje yra 13 skirtingų poveikių, kurių dalis yra aptariama tekste toliau.

### **Prevenčinis ankstyvasis karjeros ugdymas**

VU, įgyvendindamas ARQUSveiklas, siekia prisidėti prie mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ankstyvojo karjeros orientavimo (angl. *Preventive early career education*). Tokio pobūdžio veikla rodo VU lyderystę asmenų lygybės užtikrinimo srityje, kai įvairių specialiųjų poreikių turintiems mokiniams (-ėms) siekiama padėti priimti pagrįstus karjeros pasirinkimo sprendimus, įskaitant ir galimybes studijuoti aukštojoje mokykloje. Ši iniciatyva skatina glaudų bendrojo ugdymo institucijų, aukštosios mokyklos ir darbo rinkos bendradarbiavimą. VU kartu su ARQUS partneriais kuriami karjeros orientavimo modeliai siejami su socialinių ir emocinių gebėjimų, mokinių saviveiksmingumą skatinančių įgūdžių, reikalingų sėkmingam orientavimuisi nuolat besikeičiančioje technologijų gausioje darbo rinkoje. Taip pat VU prisideda prie ankstyvojo karjeros ugdymo, siekiant plėtoti pradinių klasių mokinių žinias apie profesinę veiklą, prisidėti prie individualių pasirinkimo, apsisprendimo gebėjimų stiprinimo. Kadangi vaikystė ir jaunystė yra lemiamas formuojamasis karjeros raidos laikotarpis, todėl pripažįstama, kad šiame vystymosi amžiuje svarbu pradėti skatinti teigiamas karjeros raidos trajektorijas.

2020 m. pradėta rengti prevenčinė ankstyvojo karjeros ugdymo programa, kurią vykdys universitetai. Kadangi nuo mažens vaikai susitapatina su specialybių profiliais, kuriuos mato artimiausioje aplinkoje, visų pirma minėtos programos tikslas – atskleisti įvairius žmonių veiklos pavyzdžius. Svarbu paminėti, kad šia programa nesiekama skatinti vaikų jau pasirinkti savo karjeros kelią, atvirkščiai, – ši veikla laikoma procesu, kuris skatina vaikus iš esmės matyti ir apsvarstyti įvairius visuomenės veiklų, profesijų modelius bei neriboti mokinių galimybių kuriant ateities siekius. Kitas svarbus aspektas – ši programa yra skirta mokiniams (-ėms), turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių, todėl toks ankstyvas ir kryptingas karjeros galimybių demonstravimas laiduos tvaresnes šių mokinių ateities projekcijas.

### **Jaunų moterų pritraukimas į STEM**

Moterys STEM (angl. *Women to STEAM*<sup>30</sup>) yra viena iš projekto tematikų, kur ekspertai (-ės) iš skirtingų šalių dalijasi savo geriausia ilgalaikė praktika ir esamais modeliais. Keletas

---

<sup>30</sup> STEAM – tai ugdymo programa, pavadinta angliška santrumpa, žyminčia gamtos mokslų (angl. *Science*), technologijų (angl. *Technology*), menų (angl. *Arts*), inžinerijos (angl. *Engineering*) ir matematikos (angl. *Mathematics*) sritis.

partnerių jau turi iniciatyvų, kuriomis siekiama spręsti mažo jaunų moterų, įsitraukiančių į STEM disciplinas, skaičiaus problemą.

Projekto pabaigoje, siūlydami mokymo renginius ir medžiagą, ypač būsimiems pradinio ir vidurinio ugdymo mokytojams (-oms), ARQUS aljanso dalyviai (-ės) žinos apie su lytimi susijusią politiką ir jos platųjį taikymą. Jie / jos taip pat bus skatinami aktyviai dalyvauti regioninėse, nacionalinėse ir Europos kampanijose, kuriose sektini pavyzdžiai yra pirmaujančios mokslininkės ir inžinierės, pavyzdžiui, Tarptautinė moterų ir mergaičių mokslo diena (vasario 11 d.).

Skatinimas švietimo įstaigose įgyja skirtingą formatą pagal grupių universitetus. Nepaisant jų skirtumų, visi ARQUS universitetų veiksmai šiais klausimais yra orientuoti tiek į pradinių, tiek į vidurinių mokyklų moksleivius (-es). Pavyzdžiui, VU pasiūlė tokią įvairią veiklą, pavyzdžiui, stovyklos, mokyklų lankymas, vaikų kvietimas į laboratorinius darbus (Jaunųjų chemikų laboratorija), kitą veiklą (leidžia suteikti mergaitėms galimybę pasinaudoti savo skaitmeniniu ir verslumo potencialu) ir kt.

Visi universitetai vykdo aukštųjų mokyklų lyčių supratimo skatinimo veiksmus, tačiau skirtingais formatais: konferencijomis, mugėmis / atvirų durų renginiais, vizitais į laboratorijas, konkursais, parodomis, paskaitomis, renginiais vaikams, atviromis laboratorijomis, vizitais į mokyklas, intensyviomis programomis (5 dienų vasaros stovykla) su kursais ir kt. Nepaisant požiūrių įvairovės ir kūrybiškumo, lygybės srityje dirbantys asmenys nevertina skirtingų suinteresuotųjų šalių poreikių, kai reikia plėtoti veiksmus, skirtus moterų informavimui apie STEAM.

### **Pagalbos tinklai įtraukčiai**

Poveiklė „Pagalbos tinklai įtraukčiai“ (angl. *Support Networks for Inclusion*) veiklą pradėjo 2020 m. lapkričio mėnesį. Šios veiklos tikslas – sukurti pagalbos tinklus siekiant užtikrinti pažeidžiamų socialinių grupių studentų (-čių) įtrauktį skirtingu lygiu ir garantuoti jos kokybę. Pagal šią poveiklę 2021 m. bus sukurta priemonė, kuri padėtų rinkti informaciją apie paslaugas, prieinamas ARQUS konsorciame, sutelkti dėmesį į įvairių universitetų vidaus ir išorės veikėjų tinklus, kurie padeda užtikrinti kokybiškas pagalbos paslaugas.

### **Įtraukiantis bendraamžių ugdymas ir personalo mokymas, kaip dirbti su įvairovę reprezentuojančia auditorija**

„Įtraukiantis bendraamžių ugdymas“ (angl. *Inclusive Peer Tutoring*) poveiklės tikslas – sukurti gaires, kaip bendraamžiai (-ės), t. y. studentai (-ės), galėtų prisidėti prie konsultavimo ir

pagalbos paslaugų teikimo kitiems (-oms) studentams (-ėms), kurie (-ios) yra iš pažeidžiamų grupių, atsižvelgiant į kiekvieno universiteto kontekstą. Kai kuriuose ARQUS aljanso universitetuose tai yra pirmos kartos<sup>31</sup> studentai (-ės), kituose – studentai (-ės) su negalia, kitataučiai (-tės), pabėgėliai (-ės) ir kt. Tokiu būdu yra siekiama įtraukti studentus (-es), turinčius (-čias) naujausią studijų ir (ar) buvimo tam tikros pažeidžiamos grupės atstovu (-e) patirtį. „Personalo mokymas, kaip dirbti su įvairovę reprezentuojančia auditorija“ (angl. *Staff Development for the Diverse and Inclusive Classroom*) poveiklės tikslas yra sukurti ir išbandyti gaires dėstytojams, kaip dirbti su įvairovę reprezentuojančia auditorija universitete. Vadinasi, kaip atsižvelgti į skirtingus studentų (-čių) poreikius, kylančius dėl negalios, kultūrinės įvairovės, lyties, amžiaus, religijos, lytinės orientacijos ir kt. 2020 metai buvo skirti šių dviejų sričių padėties analizei skirtingų universitetų kontekste.

---

<sup>31</sup> Pirmos kartos – reiškia, kad jie / jos yra pirmieji savo šeimoje, pradėję studijuoti aukštojoje mokykloje ir įgysiantys aukštąjį išsilavinimą.

## IŠVADOS

**1. Lytis.** Pokyčiai lyčių lygybės srityje, palyginti su 2018–2019 m., yra nedideli. 2020 m. moterys sudarė vidutiniškai apie 1/3 visų universiteto valdymo organų narių. Tiesa, naujai išrinktoje Taryboje 2020 m. buvo 3 moterys (palyginti, 2019 m. buvo tik 1 moteris), Tarybos pirmininke taip pat išrinkta moteris. Lyčių balansas buvo tarp kamieninių akademinių padalinių, šakinių akademinių padalinių, kamieninių neakademinių padalinių vadov(i)ų, tačiau bendruosiuose universiteto padaliniuose daugiau vadovaujančių pozicijų 2020 m. turėjo moterys nei vyrai.

Tiek 2019 m., tiek 2020 m. pagal visas pedagogines ir mokslines pareigas moterų ir vyrų pasiskirstymas atitiko lyčių balansą arba nedaug jį viršijo, tačiau pagrindiniai skirtumai išryškėjo tarp aukščiausias pareigybes – profesorių ir vyriausiųjų mokslo darbuotojų – turinčių moterų ir vyrų, kai vyrų procentinė dalis tapo pastebimai didesnė, atitinkamai 64 proc. profesorių ir 75 proc. vyriausiųjų mokslo darbuotojų vyrų. Tiesa, tarp vyriausiųjų mokslo darbuotojų atotrūkis sumažėjo 3 procentais, t. y. 2018 m. buvo 78 proc. vyriausiųjų mokslo darbuotojų vyrų.

Vidutinis akademinių darbuotojų vyrų darbo užmokestis 2020 m. buvo 14 proc. didesnis nei moterų. Pagal visas pedagogines ir mokslines pareigybes vyrai uždirbo daugiau nei moterys, išskyrus docento pareigas, jas einančios moterys uždirbo vidutiniškai 1,8 proc. daugiau nei tas pačias pareigas turintys vyrai.

Studijuojančių pasiskirstymas pagal lytį tiek 2018 m., tiek 2020 m. rodo tokį patį faktą, kad remiantis pradiniu studentų pasiskirstymu pagal lytį, studijas pradeda 2/3 daugiau studentų nei studentų, o ties įgijusiais (-iomis) daktaro laipsnį skaičius susilygina iki santykio 49 proc. moterų ir 51 proc. vyrų.

**2. Negalia.** Palyginti su 2018–2019 m. duomenimis, 2020 m. padidėjo darbuotojų, laisva valia universitetui pranešusių apie turimą negalią: nuo 25 iki 37 (22 mot. ir 15 vyr.). Atitinkamai padidėjo jų visų darbuotojų skaičiaus dalis: nuo 0,5 proc. iki 0,75 proc. Vis dėlto reikia pasakyti, kad dėl su negalia susijusių individualiųjų poreikių tenkinimo darbuotojai kreipiasi retai.

Reikia pasakyti, kad sumažėjo studentų (-čių), gaunančių finansinę paramą, skaičius (turinčių nustatytą 45 proc. arba mažesnę darbingumo lygį). 2018–2019 m. m. tokių studentų (-čių) buvo 75, o 2020 m. finansinę paramą gavo tik 47 studentai (-ės) (žinoma

apie 57 studentus (-es), turinčius atitinkamą darbingumo lygį<sup>32</sup>). Tai atitinka bendrą pastarojo dešimtmečio studentų (-čių) su negalia skaičiaus tendenciją Lietuvos universitetuose.

2020 m. pavasario semestrą pirmą kartą studentams (-ėms) su negalia patvirtinti studijų individualizavimo pagal poreikius, kylančius dėl negalios, planai. Procesas padėjo sumažinti studentų (-čių) su negalia, kuriems taikomi studijų proceso pritaikymai, „nubyrėjimą“ tarp semestrų, nauja tvarka padėjo užtikrinti studijų individualizavimo tęstinumą ir efektyvesnį proceso valdymą.

2020 m. rudens semestrą kartu su VU SA pradėtas savanorystės projektas, kurio tikslas – teikti pagalbą studentams (-ėms) su negalia. Nors anksčiau (2017–2019 m.) buvę bandymų pasitelkus savanorius užpildyti paslaugų studentams (-ėms) trūkumą, tačiau tokia pagalba nebuvo tvari. Savanoriškos veiklos sutartys leido savanorystę formalizuoti ir sudarė prielaidų ilgalaikiai pagalbai ir motyvavimo priemonėms. Pagalba teikiama atsižvelgiant į individualius poreikius, o dažniausiai tai – konspektavimo pagalba klausos ar kitą negalią turintiems studentams (-ėms). 2020 metų rudens semestrą savanoriavo 10 savanorių, pagalba teikta 7 studentams (-ėms) su negalia.

**3. Amžius.** Universitete iki šiol nebuvo kryptingai dirbama su amžiaus tematika lygių galimybių ir įvairovės aspektu. 2020 m. akademinį darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių užtikrina darbuotojų kaitos galimybes. Tarp neakademinį darbuotojų situacija yra kitokia: 2018 m. amžiaus grupėje 35–44 m. neakademinio personalo grupės darbuotojų buvo tik 9 proc., 2020 m. – 18 proc., vadinasi, įvyko nežymus pokytis teigiama linkme. Vis dėlto, darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių atskleidžia, jog trečdalis universiteto neakademinį darbuotojų yra priešpensijinio arba jau pensijinio amžiaus, taigi darbuotojų kaita nėra pakankamai užtikrinama.

Studentų (-čių) pasiskirstymas pagal amžiaus grupes tiek 2018 m., tiek 2020 m. parodė, kad daugiau nei 2/3 universiteto studijuojančiųjų sudaro 17–24 m. asmenys: 2018 m. jų buvo 75 proc., o 2020 m. – 81 procentas.

**4. Pilietybė.** Universitete yra fiksuojami duomenys tik apie studentų (-čių) ir darbuotojų pilietybę, bet ne apie etninę priklausomybę, tautybę, kilmę, rasę, kalbą. Etninės priklausomybės, tautybės, kilmės, rasės klausimai universiteto veiklų aspektu tampa

---

<sup>32</sup> 10 studentų (-čių) nepretendavo į finansinę paramą dėl studijų sustabdymo ar kitokių priežasčių.



svarbūs tik susidūrus su diskriminacija šiuo pagrindu. Kitu atveju, tai yra privati asmens informacija. Pastebima, kad nors universitetas siekia tarptautiškumo, tačiau iki šiol išlieka ganėtinai lietuviškas universitetas. Darbuotojų, turinčių ne Lietuvos pilietybę, nuo 2018 m. padaugėjo nuo 2,3 proc. iki 2,6 proc. 2020 m. Nuolatinių studijų studentų (-čių) skaičiaus augimas buvo ženklus: nuo 3,9 proc. 2018 m. iki 6,6 proc. 2020 metais.

**5. Religija ir tikėjimas.** Išsamaus tyrimo apie religinę ar tikėjimo praktiką ir su tuo susijusius bendruomenės narių poreikius Vilniaus universitete nėra atlikta ir tokie duomenys nėra kaupiami. Iki šiol universitete buvo daugiausia atliepiami krikščionių katalikų poreikiai, plėtojama sielovadinė veikla. Apie kitų religijų ar tikėjimų bendruomenės narius informacijos yra nedaug, tačiau didėjantis darbuotojų ir studentų (-čių) iš užsienio skaičius leidžia daryti prielaidą, kad tarp bendruomenės narių yra įvairių, nekrikščioniškos religijos išpažinėjų arba apskritai nepriskiriančių savęs prie jokios konkrečios religijos. Kaip vienas iš tarpreliginį dialogą atveriančių veiksnių paminėtinas 2020 m. organizuotas tarpreliginio dialogo forumas „COVID-19: iššūkis ar galimybė? Ką galvoja trys Abraomo religijos“.

**6. Lytinė orientacija.** Lytinės orientacijos klausimai universitete tampa aktualūs, kai pranešama apie studijų ar darbo metu patiriamą diskriminaciją šiuo pagrindu. Kitu atveju tai yra asmeninė informacija. Su lytinės orientacijos antidiskriminacine tematika, šviečiamąja veikla LGBT+ klausimais ir šios bendruomenės vienijimu bei stiprinimu, universitete daugiausia dirba universiteto LGBT+ grupė, veikianti nuo 2018 m. pabaigos. Ši asociacija vienija universiteto LGBT+ studentus (-es) ir darbuotojus (-as), alumnus.

**7. Socialinė padėtis.** Universitete yra tęsiamas išmokyti darbuotojams (-oms) ligos ir nelaimės atveju arba gimus vaikui teikimas. Studentams (-ėms) yra teikiamos vienkartinės socialinės stipendijos artimųjų mirties, stichinės ar kitos nelaimės, ligos ar kitu panašiu atveju, 450 metų sukakties proginės stipendijos ir Lietuvos Didžiosios Kunigaikštystės vardinės stipendijos Baltarusijos Respublikos piliečiams, priimtiems studijuoti pagal Vilniaus universiteto studijų programas.

Iki šiol parama dėl socialinės padėties apsiribojo finansinės paramos teikimu, tačiau ateityje galėtų būti didesnė paslaugų ir/ar mentorystės pasiūla studentams (-ėms), gaunantiems taip pat stebėti 450 metų sukakties progines stipendijas, taip pat stebėti, kiek iš jų lieka tęsti studijų ir kokios yra studijų nutraukimo priežastys.

**8. Šeiminė padėtis.** Dėl Covid-19 pandemijos universiteto darbuotojai (-os), nemažą 2020 m. dalį dirbo nuotoliniu būdu (pavasario semestre kovo-birželio mėn., rudens semestre nuo lapkričio mėn. iki pat 2021 m. pavasario semestro pabaigos), todėl darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas buvo specifinis. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonių užtikrinimas ir tęstinumas (pavyzdžiui, lankstaus darbo grafiko užtikrinimas, vaikų kambariai universiteto miesteliuose) vėl taps labai aktualios, kai studijos ir darbas ir vyks gyvai, o ne nuotoliniu būdu.

**9. Įsitikinimai ir pažiūros.** Nors Universitete egzistuoja įsitikinimų ir pažiūrų įvairovė, kuri yra įtvirtinta Statute ir garantuojama kaip žmogaus laisvė, tačiau tiek studentų (-čių), tiek darbuotojų bendruomenės apklausose buvo minima diskriminacija dėl įsitikinimų ir pažiūrų. Dėl šios priežasties verta apsvarstyti priemonių, nukreiptų į bendruomenės įsitikinimų ir pažiūrų įvairovės puoselėjimą, iniciavimą, pavyzdžiui, organizavimą seminarų, diskusijų akademinės etikos, orios studijų ir darbo aplinkos kūrimo temomis.

#### **10. Lygių galimybių veiklos universitete.**

- **Lygių galimybių srities koordinavimas.** Universitete yra susiformavusi lygių galimybių srities koordinavimo struktūra, tai leidžia užtikrinti šios srities veiklą tvarumą. Organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorė yra atsakinga už lygių galimybių užtikrinimą universitete, Bendruomenės vystymo skyrius (neįgaliųjų reikalų ir lygių galimybių koordinatorės) – už lygių galimybių įgyvendinimą.

- **Bendruomenės (darbuotojų) apklausa.** Tiek 2018 m., tiek 2020 m. – amžius, lytis ir įsitikinimai bei pažiūros išlieka svarbiausios patyčių / diskriminacijos / priekabių formos. Nors jas patiriančių darbuotojų yra nedaug, tačiau verta į tai atsižvelgti ir kurti priemones, skatinančias daugiau pagarbos turinčią bendravimo kultūrą universitete.

- **Pasitikėjimo linija.** Nuo 2018 m. kreipimusi į „Pasitikėjimo liniją“ skaičius universitete išliko pastovus – iki 10 atvejų, tačiau išsiplėtė klausimų, dėl kurių kreipiamasi, spektras. Į ją kreipėsi asmenys, jeigu patyrė ar pastebėjo seksualinio priekabiavimo atvejį, diskriminaciją dėl lyties, amžiaus, negalios, lytinės orientacijos, etninės priklausomybės ar kitų diskriminacinių pagrindų.

- **Universiteto veikla lyčių lygybės srityje: SPEAR projektas.** 2020 m. buvo dirbama su 10 VU padalinių, kuriuose buvo nuspręsta parengti ir įgyvendinti lyčių lygybės planus 2021–2022 m. Lygia greta buvo pradėtas rengti bendras VU lyčių lygybės planas. Lyčių lygybės planuose bus kompleksiskai numatomi šie klausimai: darbo ir asmeninio

gyvenimo derinimo priemonės, lyčių balanso tarp sprendimus priimančių asmenų, lyčių lygybės užtikrinimas įdarbinant ir siekiant karjeros, lyties aspekto įtraukimas į dėstymą ir tyrimus, seksualinio priekabiavimo prevencijos priemonės.

- **ARQUS veikla „Didesnis prieinamumas, įtrauktis ir įvairovė“.** Dalyvaujant ARQUS veiklose universitete yra plėtojama įvairovės ir lygių galimybių sritis: vystomos mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ankstyvojo karjeros orientavimo, jaunų moterų pritraukimas į STEM disciplinas, pagalbos tinklų įtraukčiai formavimas, įtraukiantis bendraamžių ugdymas, dėstytojų ruošimas, kaip reikia dirbti su įvairovę reprezentuojančia auditorija ir kitos temos.

## PRIEDAI

**1 lentelė. Kamieninių akademinų padalinių vadovai (-ės) 2020 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – Kamieninių akademinų padalinių internetinės svetainės)

Nr.	Akademiniai padaliniai	Vadovas (-ė)	Prodekanai (-ės), pavaduotojai (-os)
1	Chemijos ir geomokslų fakultetas	Dekanė	1. Prodekanas 2. Prodekanė
2	Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	Dekanė	1. Mokslo prodekanas 2. Studijų prodekanė 3. Partnerystės ir projektų prodekanas
3	Filologijos fakultetas	Dekanė	1. Studijų prodekanė
4	Filosofijos fakultetas	Dekanas	1. Ryšių ir projektų prodekanė 2. Studijų prodekanė
5	Fizikos fakultetas	Dekanas	1. Studijų prodekanė 2. Bendrųjų reikalų prodekanė
6	Gyvybės mokslų centras	Direktorius	1. Direktoriaus pavaduotojas bendriesiems reikalams 2. Direktoriaus pavaduotoja studijoms
7	Istorijos fakultetas	Dekanė	1. Prodekanas 2. Prodekanas
8	Kauno fakultetas	Dekanas	1. Prodekanas infrastruktūrai ir plėtrai 2. Akademinų reikalų prodekanė
9	Komunikacijos fakultetas	Dekanas	1. Studijų reikalų prodekanas 2. Mokslo studijų prodekanė
10	Matematikos ir informatikos fakultetas	Dekanas	1. Strategijos ir bendrųjų reikalų prodekanė 2. Akademinų reikalų prodekanas 3. Informacinių technologijų prodekanas
11	Medicinos fakultetas	Dekanas	1. Bendrųjų reikalų ir strateginės veiklos prodekanas 2. Podiplominių studijų prodekanas 3. Studijų prodekanė
12	Teisės fakultetas	Dekanas	1. Prodekanas studijoms 2. Prodekanas planavimui ir mokslui
13	Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	Direktorė	1. Direktoriaus pavaduotoja studijoms 2. Direktoriaus pavaduotojas mokslui
14	Verslo mokykla	Direktorė	1. Studijų tarnybos vadovė-direktoriaus pavaduotoja

**2 lentelė. Institutų (šakinių akademinų padalinių) vadovai (-ės) 2020 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – Personalo skyrius)

Nr.	Padalinys	Iš viso	Vyrai	Moterys
1	Chemijos ir geomokslų fakultetas	2	2	0
2	Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	0	0	0
3	Filologijos fakultetas	5	0	5
4	Filosofijos fakultetas	5	1	4
5	Fizikos fakultetas	6	5	1
6	Gyvybės mokslų centras	3	3	0
7	Istorijos fakultetas	0	0	0
8	Kauno fakultetas	2	1	1
9	Komunikacijos fakultetas	0	0	0
10	Matematikos ir informatikos fakultetas	4	4	0
11	Medicinos fakultetas	4	2	2

12	Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	0	0	0
13	Teisės fakultetas	0	0	0
14	Verslo mokykla	0	0	0
<b>Iš viso :</b>		<b>31</b>	<b>18</b>	<b>13</b>

**3 lentelė. Kamieninių neakademinį padalinių vadovai (-ės) 2020 m. gruodžio mėn. (šaltinis – Personalo skyrius)**

Nr.	Kamieniniai neakademiniai padaliniai	Vadovai (-ės)	
		Moterys	Vyrai
1	Bendrabučių centras		Direktorius
2	Biblioteka	Vadovė	
3	Botanikos sodas		Direktorius
4	Bendrauniversitetiniai padaliniai		Kancleris
5	Informacinių technologijų paslaugų centras		Direktorius
6	Konfucijaus institutas	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	Direktorė	
13	Sveikatos ir sporto centras	Direktorė	
<b>Iš viso:</b>		<b>7</b>	<b>6</b>

**4 lentelė. Bendrauniversitetinių padalinių vadovai (-ės) 2020 m. gruodžio mėn. (šaltinis – Personalo skyrius)**

Nr.	Bendrauniversitetiniai padaliniai	Vadovas (-ė)	
		Moterys	Vyrai
1	Bendruomenės vystymo skyrius	Vadovė	
2	Civilinės ir darbų saugos tarnyba	Vadovė	
3	Finansų departamentas		Direktorius
4	Komunikacijos ir rinkodaros skyrius		Vadovas
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		Vadovas
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	Vadovė	
16	Viešųjų pirkimų skyrius		Vadovas
17	Personalo skyrius	Vadovė	
<b>Iš viso:</b>		<b>12</b>	<b>5</b>

5 lentelė. Pedagoginio personalo pasiskirstymas pagal kamieninius akademinus ir neakademinus padalinius, pareigbes ir lytį, 2020 m. gruodžio mėn. (šaltinis – Personalo skyrius)

PADALINYS	IŠ VISO DARBUOTOJŲ:	Iš viso vyrų:	Iš viso moterų:	Profesoriai su išskirtinio profesoriaus kategorija		Profesoriai		Partnerystės profesoriai		Docentai		Partnerystės docentai		Asistentai		Jaunesnieji asistentai		Lektoriai			
				Darbuotojų skaičius		Darbuotojų skaičius		Darbuotojų skaičius		Darbuotojų skaičius		Darbuotojų skaičius		Darbuotojų skaičius		Darbuotojų skaičius		Darbuotojų skaičius		Darbuotojų skaičius	
				V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M
ChGF	123	74	49	0	0	24	9	0	0	22	15	2	0	16	11	2	2	8	12		
EVAF	102	52	50	0	0	14	6	0	0	14	21	3	0	7	6	4	9	10	8		
FIF	288	68	220	1	0	8	18	0	0	16	49	0	0	15	38	8	16	20	99		
FsF	183	61	122	1	0	13	9	0	0	19	43	1	0	13	24	4	16	10	30		
FF	71	55	16	1	0	20	0	2	0	23	5	0	0	4	1	4	4	1	6		
GMC	89	42	47	0	0	12	7	0	0	13	11	0	0	7	15	4	8	6	6		
IF	47	32	15	0	0	5	4	0	0	17	5	0	0	8	4	0	0	2	2		
KnF	82	27	55	1	0	4	11	1	0	4	19	2	0	5	9	2	5	8	11		
KF	95	46	49	0	0	5	2	1	0	6	11	2	3	2	7	1	1	29	25		
KI	4	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3		
MIF	146	126	20	0	0	21	1	7	0	24	5	10	0	24	5	13	4	27	5		
MF	830	308	522	0	0	43	32	6	1	45	75	0	4	56	77	28	46	130	287		
TSPMI	53	32	21	0	0	5	4	3	0	10	2	2	1	5	3	4	9	3	2		
TF	110	66	44	0	0	10	3	8	2	13	12	3	0	4	4	2	5	26	18		
VM	45	22	23	0	0	2	0	2	0	1	6	7	4	1	1	0	0	9	12		
<b>Iš viso:</b>	<b>2268</b>	<b>1012</b>	<b>1256</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>186</b>	<b>106</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>227</b>	<b>279</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>167</b>	<b>205</b>	<b>76</b>	<b>125</b>	<b>290</b>	<b>526</b>		

Pastaba: V – vyrai, M – moterys.

**6 lentelė. Pedagoginio personalo pasiskirstymas pagal kamieninius akademinus ir neakademinus padalinius, pareigybes ir lytį, 2020 m. gruodžio mėn.**  
(šaltinis – Personalo skyrius)

PADALINYS	IŠ VISO DARBUOTOJŲ:	Iš viso vyrų:	Iš viso moterų:	Vyriausieji mokslo darbuotojai su išskirtinio profesoriaus kategorija		Vyriausieji mokslo darbuotojai		Vyresnieji mokslo darbuotojai		Mokslo darbuotojai		Jaunesnieji mokslo darbuotojai	
				Darbuotojų skaičius		Darbuotojų skaičius		Darbuotojų skaičius		Darbuotojų skaičius		Darbuotojų skaičius	
				Vyrų	Moterų	Vyrų	Moterų	Vyrų	Moterų	Vyrų	Moterų	Vyrų	Moterų
Botanikos sodas	4	2	2	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
Chemijos ir geomokslų fakultetas	19	7	12	0	0	0	0	1	1	0	7	6	4
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	29	17	12	0	0	4	1	2	2	4	4	7	5
Filologijos fakultetas	15	6	9	0	0	1	1	2	2	2	4	1	2
Filosofijos fakultetas	36	14	22	0	0	2	2	3	2	5	6	4	12
Fizikos fakultetas	174	149	25	1	0	26	1	44	8	48	11	30	5
Gyvybės mokslų centras	239	121	118	4	0	14	6	24	27	36	38	43	47
Istorijos fakultetas	19	8	11	0	0	4	3	2	1	0	5	2	2
Kauno fakultetas	7	2	5	0	0	0	0	1	2	1	3	0	0
Komunikacijos fakultetas	8	6	2	0	0	2	0	1	0	2	0	1	2
Matematikos ir informatikos fakultetas	60	45	15	0	0	9	4	16	2	10	4	10	5
Medicinos fakultetas	111	49	62	0	0	14	7	6	11	15	21	14	23
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	4	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
Teisės fakultetas	6	3	3	0	0	1	0	0	1	0	1	2	1
Verslo mokykla	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>Iš viso:</b>	<b>732</b>	<b>431</b>	<b>301</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>77</b>	<b>26</b>	<b>103</b>	<b>59</b>	<b>126</b>	<b>108</b>	<b>120</b>	<b>108</b>

7 lentelė. Pedagoginių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį ir pareigybes padaliniuose (proc.), 2020 m. gruodžio mėn. (šaltinis – Personalo skyrius)

PADALINYS	IŠ VISO DARBUOTOJU:	iš viso vyrų:	iš viso moterų:	Profesorai		Docentai		Asistentai		Jaunesnieji asistentai		Lektoriai	
				Proc. nuo visų vyrų	Proc. nuo visų moterų	Proc. nuo visų vyrų	Proc. nuo visų moterų	Proc. nuo visų vyrų	Proc. nuo visų moterų	Proc. nuo visų vyrų	Proc. nuo visų moterų	Proc. nuo visų vyrų	Proc. nuo visų moterų
Chemijos ir geomokslų fakultetas	123	74	49	32.4	18.4	29.7	30.6	21.6	22.4	2.7	4.1	10.8	24.5
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	102	52	50	26.9	12.0	26.9	42.0	13.5	12.0	7.7	18.0	19.2	16.0
Filologijos fakultetas	288	68	220	11.8	8.2	23.5	22.3	22.1	17.3	11.8	7.3	29.4	45.0
Filosofijos fakultetas	183	61	122	21.3	7.4	31.1	35.2	21.3	19.7	6.6	13.1	16.4	24.6
Fizikos fakultetas	71	55	16	36.4	0.0	41.8	31.3	7.3	6.3	7.3	25.0	1.8	37.5
Gyvybės mokslų centras	89	42	47	28.6	14.9	31.0	23.4	16.7	31.9	9.5	17.0	14.3	12.8
Istorijos fakultetas	47	32	15	15.6	26.7	53.1	33.3	25.0	26.7	0.0	0.0	6.3	13.3
Kauno fakultetas	82	27	55	14.8	20.0	14.8	34.5	18.5	16.4	7.4	9.1	29.6	20.0
Komunikacijos fakultetas	95	46	49	10.9	4.1	13.0	22.4	4.3	14.3	2.2	2.0	63.0	51.0
Konfucijaus institutas	4	1	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
Matematikos ir informatikos fakultetas	146	126	20	16.7	5.0	19.0	25.0	19.0	25.0	10.3	20.0	21.4	25.0
Medicinos fakultetas	830	308	522	14.0	6.1	14.6	14.4	18.2	14.8	9.1	8.8	42.2	55.0
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	53	32	21	15.6	19.0	31.3	9.5	15.6	14.3	12.5	42.9	9.4	9.5
Teisės fakultetas	110	66	44	15.2	6.8	19.7	27.3	6.1	9.1	3.0	11.4	39.4	40.9
Verslo mokykla	45	22	23	9.1	0.0	4.5	26.1	4.5	4.3	0.0	0.0	40.9	52.2
<b>Iš viso:</b>	<b>2268</b>	<b>1012</b>	<b>1256</b>	<b>18.4</b>	<b>8.4</b>	<b>22.4</b>	<b>22.2</b>	<b>16.5</b>	<b>16.3</b>	<b>7.5</b>	<b>10.0</b>	<b>28.7</b>	<b>41.9</b>

Pastaba: Jeigu lentelėje bendras užimtų etatų skaičius yra didesnis už darbuotojų skaičių, reiškia, kad darbuotojai turi šiuos etatus papildomų susitarimų prie pagrindinės darbo sutarties sąlygomis.



8 lentelė. Mokslinių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį ir pareigybes padaliniuose (proc.), 2020 m. gruodžio mėn. (šaltinis – Personalo skyrius)

PADALINYS	IŠ VISO DARBUOTOJŲ:	Iš viso vyrų:	Iš viso moterų:	Vyriausieji moksliniai darbuotojai su išskirtinio profesoriaus kategorija		Vyriausieji moksliniai darbuotojai		Vyresnieji moksliniai darbuotojai		Moksliniai darbuotojai		Jaunesnieji moksliniai darbuotojai	
				Proc. nuo visų vyrų	Proc. nuo visų moterų	Proc. nuo visų vyrų	Proc. nuo visų moterų	Proc. nuo visų vyrų	Proc. nuo visų moterų	Proc. nuo visų vyrų	Proc. nuo visų moterų	Proc. nuo visų vyrų	Proc. nuo visų moterų
Botanikos sodas	4	2	2	0	0	0	50	50	0	50	50	0	0
Chemijos ir geomokslų fakultetas	19	7	12	0	0	0	0	14	8	0	58	86	33
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	29	17	12	0	0	24	8	12	17	24	33	41	42
Filologijos fakultetas	15	6	9	0	0	17	11	33	22	33	44	17	22
Filosofijos fakultetas	36	14	22	0	0	14	9	21	9	36	27	29	55
Fizikos fakultetas	174	149	25	1	0	17	4	30	32	32	44	20	20
Gyvybės mokslų centras	239	121	118	3	0	12	5	20	23	30	32	36	40
Istorijos fakultetas	19	8	11	0	0	50	27	25	9	0	45	25	18
Kauno fakultetas	7	2	5	0	0	0	0	50	40	50	60	0	0
Komunikacijos fakultetas	8	6	2	0	0	33	0	17	0	33	0	17	100
Matematikos ir informatikos fakultetas	60	45	15	0	0	20	27	36	13	22	27	22	33
Medicinos fakultetas	111	49	62	0	0	29	11	12	18	31	34	29	37
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	4	2	2	0	0	0	0	0	0	100	100	0	0
Teisės fakultetas	6	3	3	0	0	33	0	0	33	0	33	67	33
Verslo mokykla	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	100	0	0
<b>Iš viso:</b>	<b>732</b>	<b>431</b>	<b>301</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>36</b>

**9 lentelė. Lyčių pasiskirstymas tarp projektų vadov(i)ų padaliniuose (proc.), 2020 m. gruodžio mėn.** (šaltinis – Plėtros departamentas)

Pastaba: M – moterys vadovės, V – vyrai vadovai.

Padalinys	CHGF		EVAF		GMC		FiIF		FsF		FF		IF		KnF		KF		MF		MIF		TSPMI		TF		VM	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
LMT MIP	4	5	0	2	8	16	3	0	5	3	0	12	3	4					4	2	0	9			0	1	0	1
LMT COV			1	1					1	1									0	2	2	1	0	1	0	1		
LMT EraNet					2	0					0	1																
LMT Sveikas senėjimas					5	5																						
LMT Nacionalinė lituanistikos programa							2	3	2	0			1	4			1	1	1	0			2	1	0	1		
LMT Gerovės visuomenė					1	0			1	1																		
LMT Lietuva-Prancūzija					0	2					0	1																
LMT Lietuva-Baltarusija	0	1									0	3																
LMT Lietuva-Ukraina	1	0																							0	1		
LMT Letuva-Latvija-Taivanas					1	1			1	0	0	2																
LMT Lietuva-Japonija					1	0			1	1	0	1																
LMT Lietuva-Lenkija	0	1	0	2	1	2					0	1													1	0		
Podoktorntūros stažuotės	3	3	1	2	0	6	2	2	9	5	3	7	3	0					1	2	0	1	2	1	2	1		
SMART	0	1			6	8			0	1	0	8					0	1	0	1								
Visuotinė dotacija			0	1	1	4	0	1	0	4	1	4	1	0					0	3	1	2						
Individualūs „Horizontas 2020“ MTEP projektai	1	0	1	0	1	1					1	0			1	0							1	0				
CPVA kompetencijos centrai					1	4					0	1																
Intelektas LT	0	1	0	1	1	2														0	1							
Kiti struktūriniai projektai	0	1	0	1	1	3	0	1			0	4	0	2			0	1			0	3						
Kitų valstybinių įstaigų finansuojami projektai (VLKK, ŠMSM, LMA, MITA ir kt.)					2	1	4	0	1	0	0	5	0	3	1	1	1	2	0	2	0	1			0	1		
H2020	1	2			1	4			3	0	1	6			1	0			0	3	0	1						
Kiti tarptautiniai projektai	0	1			5	3	3	0	2	2	1	8					0	3	2	1	1	1	1	1	1	4	0	1
<b>Iš viso:</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>62</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>64</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

**10 lentelė. Studentų (-čių) pasiskirstymas pagal lytį bakalauro, magistro ir vientisosiose studijose pagal kamieninius akademinus padalinius 2020 m. spalio mėn. (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)**

Padalinys	Bakalauro studijos		Magistrantūros studijos		Vientisosios studijos	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Chemijos ir geomokslų fakultetas	49%	51%	54%	46%	-	-
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	61%	39%	65%	35%	-	-
Filologijos fakultetas	84%	16%	85%	15%	-	-
Filosofijos fakultetas	79%	21%	85%	15%	-	-
Fizikos fakultetas	27%	73%	27%	73%	-	-
Gyvybės mokslų centras	73%	27%	71%	29%	-	-
Istorijos fakultetas	57%	43%	61%	39%	-	-
Kauno fakultetas	59%	41%	80%	20%	-	-
Komunikacijos fakultetas	85%	15%	80%	20%	-	-
Matematikos ir informatikos fakultetas	30%	70%	32%	68%	-	-
Medicinos fakultetas	87%	13%	92%	8%	68%	32%
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	54%	46%	66%	34%	-	-
Teisės fakultetas	-	-	65%	35%	65%	35%
Verslo mokykla	55%	45%	63%	37%	-	-
<b>Iš viso:</b>	<b>63 %</b>	<b>37%</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>

**11 lentelė. Doktorantų (-čių) pasiskirstymas akademinuose padaliniuose pagal lytį 2020 m. gruodžio mėn. (šaltinis – Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius)**

Padalinys	Iš viso	Moterys		Vyrai	
		n	%	n	%
Chemijos ir geomokslų fakultetas	71	47	66	24	34
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	41	29	71	12	29
Filologijos fakultetas	36	28	78	8	22
Filosofijos fakultetas	80	56	70	24	30
Fizikos fakultetas	52	15	29	37	71
Gyvybės mokslų centras	138	80	58	58	42
Istorijos fakultetas	36	19	53	17	47
Kauno fakultetas	25	19	76	6	24
Komunikacijos fakultetas	14	11	79	3	21
Matematikos ir informatikos fakultetas	78	24	31	54	69
Medicinos fakultetas	148	91	61	57	39
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	19	11	58	8	42
Teisės fakultetas	44	23	52	21	48
<b>Iš viso:</b>	<b>782</b>	<b>453</b>	<b>58</b>	<b>329</b>	<b>42</b>

**12 lentelė. Doktorantų (-čių), įgijusių daktaro laipsnį, pasiskirstymas pagal lytį ir padalinius 2020 m. gruodžio mėn. (šaltinis – Doktorantūros ir podoktorantūros skyrius)**

Padalinys	Iš viso	Moterys		Vyrai	
		n	%	n	%
Chemijos ir geomokslų fakultetas	71	47	66	24	34
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	41	29	71	12	29
Filologijos fakultetas	36	28	78	8	22
Filosofijos fakultetas	80	56	70	24	30
Fizikos fakultetas	52	15	29	37	71
Gyvybės mokslų centras	138	80	58	58	42
Istorijos fakultetas	36	19	53	17	47
Kauno fakultetas	25	19	76	6	24
Komunikacijos fakultetas	14	11	79	3	21
Matematikos ir informatikos fakultetas	78	24	31	54	69
Medicinos fakultetas	148	91	61	57	39
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	19	11	58	8	42
Teisės fakultetas	44	23	52	21	48
<b>Iš viso:</b>	<b>782</b>	<b>453</b>	<b>58</b>	<b>329</b>	<b>42</b>

**13 Lentelė. Nuolatinių studijų bakalauro, magistro, vientisųjų studijų studentų (-čių) iš užsienio pasiskirstymas pagal lytį 2020 m. spalio mėn. (šaltinis – Studijų administravimo skyrius)**

Padalinys	Iš viso	Moterys		Vyrai	
		n	%	n	%
Chemijos ir geomokslų fakultetas	19	9	47%	10	53%
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	229	101	44%	128	56%
Filologijos fakultetas	67	51	76%	16	24%
Filosofijos fakultetas	11	7	64%	4	36%
Fizikos fakultetas	13	1	8%	12	92%
Gyvybės mokslų centras	8	3	38%	5	63%
Istorijos fakultetas	1	0	0%	1	100%
Kauno fakultetas	91	13	14%	78	86%
Komunikacijos fakultetas	57	35	61%	22	39%
Matematikos ir informatikos fakultetas	39	9	23%	30	77%
Medicinos fakultetas	551	268	49%	283	51%
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	23	13	57%	10	43%
Teisės fakultetas	51	26	51%	25	49%
Verslo mokykla	102	44	43%	58	57%
<b>Iš viso:</b>	<b>1262</b>	<b>580</b>	<b>46%</b>	<b>682</b>	<b>54%</b>