



Įvairovės ir lygių galimybių
Vilniaus universitete

2023–2024 m. stebėseną

Turiny

Veiklos kryptys, siekiant įvairovės ir lygių galimybių Vilniaus universitete	2
Negalių turintys studentai (-ės) ir darbuotojai (-os)	4
Lyčių lygybė	9
Studentai (-ės) ir darbuotojai (-os) iš užsienio	29
Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas	33
Studijos, nepaisant socialinės atskirties	37
Diskriminacijos, priekabiavimo ir psichologinio smurto prevencija	40
Kitos lygių galimybių užtikrinimo sritys	44
Psichologinė pagalba ir paslaugos Vilniaus universitete	52
Tarptautiniai projektai lygių galimybių srityje	54
Santrauka ir rekomendacijos	57
1 priedas. Studijų individualizavimo pagal poreikius, kylančius dėl negalios, proceso schema	60
2 priedas. Darbuotojų pasiskirstymo pagal lytį rodikliai	61
3 priedas. Darbo užmokesčio pagal lytį rodikliai	68
4 priedas. Studentų (-ių) pasiskirstymo pagal lytį rodikliai	71
5 priedas. Akademinės kvalifikacijos pagal lytį – karjeros žirklys 2018–2024 m.	73
6 priedas. Studentų (-ių) iš užsienio pasiskirstymas	74

Veiklos kryptys, siekiant įvairovės ir lygių galimybių Vilniaus universitete

Vadovaujantis Vilniaus universiteto Senato 2020 m. vasario 18 d. nutarimu Nr. SPN-6, buvo patvirtinta Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių strategija 2020–2025 metams. Strategijos tikslas – kurti studijų ir darbo aplinką, kurioje puoselėjama individuali, socialinė ir kultūrinė įvairovė ir užtikrinamos visų universiteto bendruomenės narių lygios galimybės.

Strategijoje ypatingas dėmesys skiriamas lygių galimybių užtikrinimui negalios, lyčių lygybės, kultūrinės įvairovės ir socialinės padėties srityse. Vilniaus universitetas yra pirmoji aukštoji mokykla Lietuvoje, priėmusi tokią strategiją, apimančią visą bendruomenę – tiek darbuotojus (-as), tiek studentus (-es).

Strategijos formavimą koordinuoja organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorė, o įgyvendinimą pagal kompetenciją vykdo Bendruomenės gerovės skyrius, taip pat akademiniai padaliniai (padalinių vadovai (-ės), prodekanai (-ės), kontaktiniai asmenys), Studentų paslaugų ir karjeros skyrius, Komunikacijos ir rinkodaros skyrius, Personalo skyrius, Turto valdymo ir paslaugų centras, Studijų kokybės ir plėtros skyrius, Informacinių technologijų paslaugų centras, Tarptautinių ryšių skyrius, įvairūs neakademiniai padaliniai, Sporto ir sveikatos centras, Kultūros centras ir Studentų atstovybė.

Strateginės lygybės ir įvairovės užtikrinimo kryptys universitete:

- Sudaryti orias, poreikius atitinkančias ir kokybiškas sąlygas žmonėms su negalia studijuoti ir dirbti universitete.
- Užtikrinti lyčių lygybę visose universiteto veiklos srityse, parengti ir įgyvendinti lyčių lygybės planus darbuotojų ir studentų (-ių) atžvilgiu, siekti lyčių pusiausvyros universiteto valdymo organuose.
- Skatinti kultūrų įvairovę ir užtikrinti lygiavertį užsienio studentų (-ių) ir darbuotojų įtraukimą į universiteto bendruomenę.
- Ieškoti būdų sudaryti galimybes universitetuose studijuoti žmonėms, patiriantiems socialinę atskirtį dėl finansinės padėties ar kitų socialinių veiksnių.
- Kurti priemones, padedančias geriau derinti studijų ir (ar) darbo bei asmeninio gyvenimo įsipareigojimus (motinystė, tėvystė, artimųjų slauga ir pan.).
- Plėtoti antidiskriminacines priemones, padedančias mažinti tiek tiesioginę, tiek netiesioginę diskriminaciją visais Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintais pagrindais, puoselėti pagarbos ir įvairovės vertybes universiteto kultūroje.

Įvairovės ir lygių galimybių stebėseną. Įvairovės ir lygių galimybių situacijos stebėseną Vilniaus universitete atliekama jau ketvirtą kartą. Ankstesnių metų stebėsenos ataskaitos:

- [Įvairovės ir lygių galimybių Vilniaus universitete 2018–2019 m. analizė](#)
- [Įvairovės ir lygių galimybių situacijos Vilniaus universitete 2020 m. stebėseną](#)
- [Įvairovės ir lygių galimybių Vilniaus universitete 2021–2022 m. stebėseną](#)

2023–2024 m. stebėseną vykdyta remiantis ankstesne struktūra. Pirmiausia analizuojamos prioritetinės Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių strategijos 2020–2025 metams sritys: negalia, lyčių lygybė, kultūrų įvairovė, studijų prieinamumas nepaisant socialinės atskirties, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas ir diskriminacijos prevencija. Toliau nagrinėjamos papildomos lygių galimybių užtikrinimo sritys, tokios kaip lygybė ir įvairovė komunikacijoje, bendruomenės narių amžiaus įvairovė, lytinė orientacija ir tapatybė, religija, įsitikinimai ir pažiūros. Šių metų stebėsenoje tradiciškai apžvelgiami tarptautiniai projektai įvairovės ir lygių galimybių srityje, taip pat įtraukta nauja tema – psichologinė pagalba ir paslaugos. 2023–2024 m. stebėsenos duomenys lyginami su anksčiau atliktų stebėsenų duomenimis. Lyginimas apima 2018–2024 m. laikotarpį, išskyrus atvejus, kai atliekant ankstesnes stebėsenas duomenys nebuvo rinkti.

Negalią turintys studentai (-ės) ir darbuotojai (-os)

Studentai (-ės) su negalia. Vilniaus universitetas taiko platų negalios apibrėžimą, apimančį ne tik nustatytas, bet ir nematomas negalias. Siekdamas užtikrinti prieinamumą, universitetas investuoja į aplinkos pritaikymą, numato pritaikytų studijų galimybes, atsižvelgdamas į turimas negalias ar sutrikimus. Studentams (-ėms) sudaroma galimybė individualizuoti studijų procesą pagal jų individualiuosius poreikius, atsižvelgiant į fakultetų galimybes, teikiama emocinė ir konsultacinė pagalba.

Studijų proceso individualizavimas vykdomas remiantis Studijų individualizavimo pagal individualiuosius poreikius, kylančius dėl negalios, tvarkos aprašu. Šis aprašas apibrėžia atsakomybes ir procedūras, būtinas studijų individualizavimui įgyvendinti (žr. 1 priedo 1 pav.). Apraše taip pat nurodomos priemonės, kuriomis užtikrinamas studijų prieinamumas ir lygios galimybės studentams (-ėms), turintiems individualiųjų poreikių dėl negalios. Studijos individualizuojamos studentams (-ėms), pateikusiems tai pagrindžiančius dokumentus. Studijų proceso individualizavimas taikomas ne tik asmenims su nustatytu 45 proc. ar mažesniu dalyvumo lygiu (arba iki 2024 m. galiojusi darbingumo lygiu), bet ir tiems, kurie turi aukštesnį ar neturi nustatyto dalyvumo lygio, tačiau dokumentais pagrindžia savo individualiuosius poreikius ir patiriamus sunkumus.

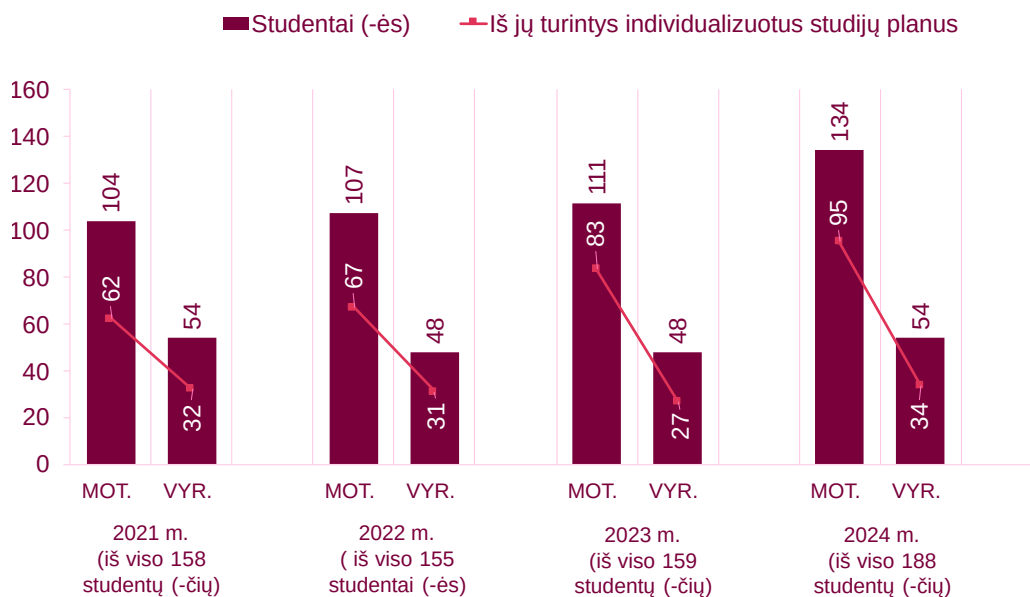
Studijos pritaikomos studentams (-ėms):

- turintiems (-ioms) regos, klausos ar judėjimo negalią;
- turintiems (-ioms) autizmo spektro, dėmesio ar mokymosi sutrikimų, psichikos sveikatos ar kitų ilgalaikių sutrikimų;
- sergantiems (-ioms) ligomis, darančiomis įtaką mokymosi procesui (pvz., cukriniu diabetu, išsėtine skleroze, onkologinėmis ligomis).

2024 m. Vilniaus universitete studijavo 188 studentai (-ės) su negalia (134 moterys ir 54 vyrai). Palyginti su ankstesniais metais, pastebimas studentų (-ių) su negalia skaičiaus augimas (2021 m. – 160, 2022 m. – 155, 2023 m. – 159, 2024 m. – 188) (1 pav.).

Augo ne tik bendras studentų (-ių) su negalia, bet ir studentų (-ių), individualizavusių savo studijas dėl negalios, mokymosi sunkumų, sveikatos ar kitų ilgalaikių sutrikimų, skaičius. 2024 m. iš bendro studentų (-ių) su negalia skaičiaus 68 proc. studijavo turėdami individualizuotus studijų planus (2021 m. – 59 proc., 2022 m. – 63 proc., 2023 m. – 69 proc.). Pastaraisiais metais daugiausia studentų (-ių) su negalia studijavo Medicinos fakultete, Šiaulių akademijoje, Filologijos ir Filosofijos fakultetuose. Daugiausia studijuojančiųjų pagal individualizuotus studijų planus buvo Medicinos, Filologijos ir Filosofijos fakultetuose. Studentai (-ės) su negalia sudaro 0,8 proc. bendro visų universitete studijuojančiųjų skaičiaus. Šis rodiklis nežymiai išaugo, palyginti su 2021 ir 2022 m., kai studentai (-ės) su negalia sudarė 0,7 proc. bendro visų universitete studijuojančiųjų skaičiaus.

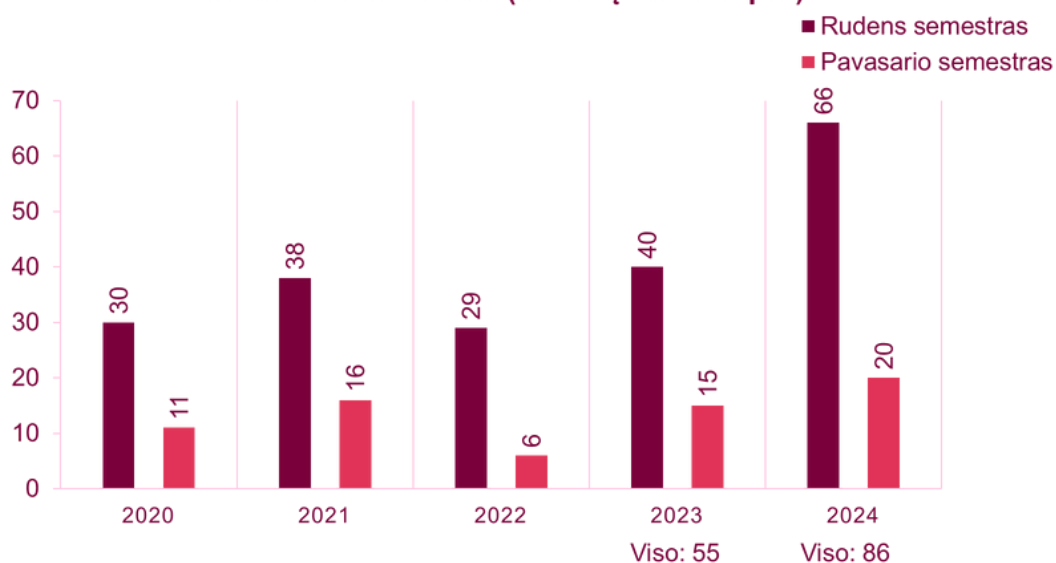
Studentai (-ės) su negalia ir kitais individu aliaisiais poreikiais



1 pav. Vilniaus universiteto studentai (-ės) su negalia ir studijuojantieji (-ios) pagal individualizuotus planus 2023–2024 m. Bendruomenės gerovės skyriaus duomenys

Kiekvienais metais rudens semestre dėl studijų pritaikymo kreipiasi daugiau studentų ir studenčių nei pavasario semestre. 2024 m. rudens semestre buvo patvirtintos 66 rekomendacijos, kurių pagrindu parengti studijų individualizavimo planai, o pavasario semestre – 20. Palyginti su praėjusiais metais, studijuojančiųjų, turinčių studijų individualizavimo planus, skaičius padidėjo tiek rudens, tiek pavasario semestre (2 pav.).

Nauji ir atnaujinti studijų individualizavimo planai pagal metus ir semestrus (5 metų laikotarpis):



2 pav. Nauji ir atnaujinti studijų individualizavimo planai pagal metus ir semestrus 2020–2024 m. Bendruomenės gerovės skyriaus duomenys

Pastebima, kad kreipiasi vis daugiau studentų (-ių), turinčių aktyvumo ir dėmesio sutrikimų, taip pat turinčių psichosocialinę negalią ir mokymosi sunkumų. 2024 m. smarkiai išaugo naujai besikreipiančiųjų, turinčių įvairių sutrikimų, skaičius. Asmenų, turinčių aktyvumo ir dėmesio sutrikimų, padaugėjo nuo 4 (2023 m.) iki 17 (2024 m.). Taip pat padaugėjo besikreipiančiųjų, turinčių psichosocialinę negalią – nuo 16 (2023 m.) iki 21 (2024 m.) – ir mokymosi sunkumų – jų skaičius išaugo nuo 2 (2023 m.) iki 12 (2024 m.). Dalis šiai grupei priklausančių studentų (-ių) nėra pripažįstami turinčiais (-iomis) negalią ir negali pretenduoti į finansinę paramą, kurią valstybė garantuoja asmenims, turintiems 45 proc. ir mažesnį dalyvumo lygį. Pastebimas ryškus kompleksinių paslaugų tiek studentams (-ėms), tiek dėstytojams (-oms) poreikio augimas.

Darbuotojai (-os) su negalia. 2024 m. gruodžio mėnesį universitete dirbo 41 darbuotojas (-a), pranešęs (-usi) apie savo negalią – 20 moterų ir 21 vyras. Palyginti su 2022 m., pranešusiųjų apie savo negalią skaičius padidėjo (2022 m. buvo žinoma apie 35 asmenis, turinčius negalią: 20 moterų ir 15 vyrų). Svarbu atkreipti dėmesį, kad darbuotojai (-os) neprivalo pranešti darbdaviui apie savo negalią, todėl šie duomenys skiriasi nuo „Sodros“ turimų duomenų. „Sodros“ turimais duomenimis, 2024 m. gruodžio 31 d. Vilniaus universitete iš viso dirbo 5831 darbuotojas (-a), iš jų – 119 darbuotojų su negalia.

Mokymai bendruomenei, bendradarbiavimas ir tęstinės iniciatyvos. 2023–2024 m. Vilniaus universitete buvo surengta 10 mokymų apie įvairias negalias ir ilgalaikius sutrikimus (aktyvumo ir dėmesio sutrikimų, disleksiją, psichosocialinę negalią, regos ir klausos negalias bei kitas) ir dėl jų kylančius poreikius studijuojant. Be to, tiek 2023 m., tiek 2024 m. gruodžio mėnesį buvo organizuota tradicija tapusi konferencija, skirta Žmonių su negalia ir Žmogaus teisių dienoms paminėti. 2023 m. konferencijoje buvo diskutuojama apie neuroįvairovę aukštajame moksle, joje dalyvavo ekspertai (-ės) ir neuroskirtingi (-os) Vilniaus universiteto studentai (-ės), kurie (-ios) dalinosi savo asmenine patirtimi. 2024 m. konferencijoje nagrinėta aktyvumo ir dėmesio sutrikimo tema. Abiejuose renginiuose dalyvavo universiteto partneriai iš „Arqus“ aljanso (Leipcigo universiteto atstovai ir Meinuto universiteto atstovė). 2023–2024 m. iš viso mokymuose ir konferencijose dalyvavo 642 asmenys.

Infrastruktūros pritaikymas negalią turintiems asmenims. Vilniaus universiteto Turto valdymo ir paslaugų centro duomenimis, 2023–2024 m. atlikti universiteto infrastruktūros pritaikymo negalią turintiems asmenims darbai, orientuojantis į centrinių rūmų ir šalia esančių fakultetų pastatus. Be to, atlikti darbai Matematikos ir informatikos bei Chemijos ir geomokslų fakultetų pirmųjų aukštų, taip pat Saulėtekioje esančių pastatų ir Saulėtekio alėjos prieinamumui didinti.

2023 m. atlikti fizinio prieinamumo atnaujinimo darbai:

- Medinių pandusų renovacija M. K. Sarbievijaus kieme.
- Taktilinio ženklavimo plėtra, įskaitant neslidžių geltonų juostų įrengimą Matematikos ir informatikos, Filosofijos, Filologijos fakultetuose, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute ir Saulėtekio pėsčiųjų alėjoje.

2023 m. atlikti projektavimo darbai ir parengta dokumentacija:

- Patikslintas techninis projektas, skirtas Šv. Jonų bažnyčios prieinamumui gerinti.
- Patikslinta viešųjų pirkimų, skirtų srautinei auditorijai Saulėtekio rūmuose pritaikyti, dokumentacija.
- Pradėta rengti projektų, skirtų Matematikos ir informatikos bei Chemijos ir geomokslų fakultetų pirmo aukšto prieinamumui didinti, dokumentacija.

2024 m. atlikti fizinio prieinamumo atnaujinimo darbai:

- Vertikalaus judėjimo sprendimai: įrengtas keltuvas Matematikos ir informatikos fakulteto pagrindiniame įėjime (Naugarduko g. 24).
- Horizontalaus judėjimo optimizavimas: praplatintos WC zonų ir poilsio erdvių durys Matematikos ir informatikos fakultete, pritaikytos durys Pilies g. 13 ir Skapo g. 7 pastatuose.
- Taktilinės infrastruktūros plėtra: įrengtos naujos neregijų vedimo sistemos Saulėtekyje (nuo Teisės fakulteto iki stotelių įrengtas naujas šaligatvis).
- Mobilumo infrastruktūra: įrengtas metalinis pandusas Saulėtekio al. 22 cokoliniame aukšte.
- Sanitarinių mazgų adaptavimas: įrengtas atskiras žmonėms su negalia pritaikytas WC Saulėtekio al. 4.
- Saugumo infrastruktūros plėtra: įrengti turėklai nuo automobilių stovėjimo aikštelės iki pagrindinio Matematikos ir informatikos fakulteto įėjimo Didlaukio g. 47.
- Pažeminti šaligatvių borteliai žmonių su negalia judėjimui palengvinti M. K. Čiurlionio g. 21 / Žirgo g. 4.

2024 m. atlikti infrastruktūros atnaujinimo darbai:

- Mediniai pandusai M. K. Sarbievijaus kieme pakeisti naujais.
- Šv. Jonų bažnyčios panduso įrengimo projekte patikslinta techninė dokumentacija dėl panduso įrengimo į Šv. Jonų bažnyčią, pateiktas pasiūlymas sprendimui priimti. Pandusas bus įrengtas kartu su bažnyčios projektu.
- Pritaikyta srautinė auditorija Saulėtekio rūmuose, įskaitant specialias vietas žmonėms su negalia.

2024 m. buvo įgyvendintos prioritetinės iniciatyvos. Vykdomas projektas apima Matematikos ir informatikos bei Chemijos ir geomokslų fakultetų pirmų aukštų prieinamumo didinimą. Optimizuojamas įvažiavimas iš Šaltinių gatvės ir pritaikomos pirmo aukšto auditorijos. Projektas jau perėjo iš projektavimo į aktyvaus įgyvendinimo etapą. Tuo pat metu didinamas prieinamumas ir kitose universiteto patalpose – plečiama taktilinė prieinamumo infrastruktūra ir kuriama aplinka, geriau pritaikyta žmonėms su judėjimo negalia.

Prieinamumo didinimas Vilniaus universitete. Vilniaus universitetas jau daug metų nuosekliai siekia pagerinti fizinės aplinkos prieinamumą asmenims, turintiems judėjimo ir regos sutrikimų. Kiekvienais metais, atsižvelgiant į finansines galimybes, vykdomi padalinių infrastruktūros pritaikymo darbai pagal negalią turinčių asmenų išreikštus poreikius arba universiteto planus.

Judėjimo negalią turintiems asmenims lengviausiai prieinami yra Filosofijos ir Istorijos fakultetai, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas ir naujai pastatyti Gyvybės mokslų bei Mokslinės komunikacijos ir informacijos centrai. Iš dalies pritaikytais judėjimo negalią turintiems asmenims laikomi Teisės, Fizikos, Ekonomikos ir verslo administravimo, Komunikacijos fakultetai ir Verslo mokykla. Prieinamiausias Matematikos ir informatikos fakulteto padalinys yra Didlaukio g. 47, kur įrengtas priėjimas į trečių aukštą. Trečio aukšto auditorijose galima transliuoti teorines paskaitas, sudarant sąlygas jas stebėti nuotoliniu būdu. Nuo 2023 m. buvo didinamos Matematikos ir informatikos fakulteto (Naugarduko ir Šaltinių gatvėse) ir Chemijos ir geomokslų fakulteto (Naugarduko gatvėje) pirmų aukštų prieinamumo galimybės. 2023 m. po renovacijos atnaujintas Vilniaus universiteto Šiaulių akademijos Pedagogų rengimo centras, o 2024 m. pastatytas naujas pastatas – Medicinos mokslo centras. Naujiems ir atnaujintiems pastatams buvo taikomi prieinamumo standartai.

Universiteto centrinėje bibliotekoje įrengti nuožulnūs laiptiniai keltuvai – į biblioteką galima patekti joje įrengtu keltuvu ir keliaujant ne per Universiteto gatvę, o per Šv. Jonų bažnyčios kiemą.

Ateityje planuojama gerinti Kauno fakulteto, Komunikacijos fakulteto (Maironio gatvėje) ir Šv. Jonų bažnyčios prieinamumą. Taip pat numatomas mokslo paskirties pastatų komplekso Saulėtekio al. 9 pertvarkymas.

Apibendrinimas. Vilniaus universitetas 2023–2024 m. toliau tęsė veiklas, didinančias studijų prieinamumą. Augo besikreipiančių studentų (-ių) su negalia skaičius, daugėjo studijuojančiųjų pagal individualizuotus planus. Toliau buvo tęsiami ir mokymai bendruomenei. Universitete buvo pritaikoma infrastruktūra: įrengti keltuvai, pandusai, atliktas taktilinis ženklavimas, platintos durys, pritaikyti sanitariniai mazgai. Vykdomas Matematikos ir informatikos bei Chemijos ir geomokslų fakultetų prieinamumo didinimo projektas. Augantis studentų (-ių), turinčių nematomų negalių ir patiriančių psichosocialinių sunkumų, skaičius didina kompleksinių paslaugų tiek studentams, tiek dėstytojams poreikį. Nors vykdomi įvairūs infrastruktūros pritaikymo projektai (keltuvai, pandusai, taktilinis ženklavimas), tai išlieka nuolatiniu iššūkiu dėl pastatų kilmės ir paveldosaugos reikalavimų. Studentai (-ės) su negalia sudaro 0,8 proc. visų studentų, taigi jų skaičius tebėra mažas.

Lyčių lygybė

Lyčių lygybė įvardijama kaip situacija, kai moterys ir vyrai naudojami vienodomis teisėmis ir galimybėmis išsilavinimo, darbo, atlyginimo, darbo ir šeimos derinimo srityse, gali gauti tas pačias paslaugas ir dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose. Universitetas privalo užtikrinti lyčių lygybę ir kaip aukštojo mokslo institucija (pagal Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą), ir kaip darbdavys (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą). Įsipareigojimas siekti lyčių lygybės įtvirtintas Vilniaus universiteto strateginiuose dokumentuose: Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių strategijoje 2020–2025 m. (ir jos įgyvendinimo planuose) ir Vilniaus universiteto lyčių lygybės plane 2021–2025 m. Šiame plane Vilniaus universitetas prisiima įsipareigojimą taikyti metodišką ir visapusišką požiūrį į lyčių lygybės principų įgyvendinimą tokiose esminėse srityse kaip institucijos administravimas ir sprendimų formavimas, žmogiškųjų išteklių valdymas (apimantis profesinio ir privataus gyvenimo derinimą ir kovą su diskriminacija ir priekabiavimu), lyčių dimensijos įtraukimas į mokslinę veiklą, plėtrą ir akademinį ugdymą, taip pat į institucijos viešąją komunikaciją ir organizacinę kultūrą. 2023–2024 m. laikotarpiu 5 akademiniai padaliniai turėjo atskirus lyčių lygybės planus: Istorijos, Komunikacijos, Teisės fakultetai, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas ir Verslo mokykla.

2023–2024 m. buvo tęsiama Vilniaus universiteto lyčių lygybės koordinatorių tinklo veikla, kurios pagrindinis siekis – puoselėti lyčių lygybę tiek atskiruose universiteto padaliniuose, tiek visoje institucijoje. Šį tinklą sudaro atstovai (-ės) iš penkiolikos akademinių padalinių ir lygių galimybių koordinatorė, dirbanti Bendruomenės gerovės skyriuje – iš viso 17 narių. 2023–2024 m. buvo surengta 10 lyčių lygybės koordinatorių tinklo susitikimų, be to, tinklo nariai kartu organizavo 4 renginius lyčių lygybės tema: paskaitą apie translytiškumą „Turn the Page“, seminarą darbuotojams (-oms) „Kodėl akademinė karjera stringa? Lytis ir mentorystė“, 3 dienų trukmės Europos tinklo lyties ir smurto klausimais (European Network on Gender and Violence) konferenciją apie smurtą lyties pagrindu ir 2 dienų trukmės renginį „Translyčių asmenų sveikatos priežiūros ir šeimos gyvenimo iššūkiai: socialiniai ir medicininiai aspektai“.

Atliekama kiekybinių duomenų analizė lyčių atžvilgiu parodo akademinio ir neakademinio personalo bei studentų (-ių) situaciją universitete ir padeda identifikuoti sritis, kuriose galima stiprinti lyčių lygybę ateityje. Pateikiant duomenis lyties pagrindu, atsižvelgiama į lyčių pusiausvyros sąvoką. Lyčių pusiausvyra apibrėžiama kaip proporcingas moterų ir vyrų dalyvavimas visose darbo, projektų ir programų srityse, kaip nurodo Europos lyčių lygybės institutas (European Institute for Gender Equality). Subalansuotu santykiu paprastai laikoma 40–60 proc. proporcija bet kurios lyties atžvilgiu. Būtent šis požiūris tarnavo kaip gairė atliekant stebėseną ir vertinant vyrų ir moterų pasiskirstymą universitete. Šis pasiskirstymas atsispindi stebėsenos ataskaitoje pateiktose lentelėse ir paveiksluose.

Universiteto akademinių ir neakademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį. Analizuojant darbuotojų, einančių įvairias pareigas, pasiskirstymą, svarbu pažymėti, kad dalis Vilniaus universitete dirbančių asmenų eina ne vienas pareigas, pavyzdžiui ir akademines, ir

neakademinės, dirba ne viename padalinyje. Siekiant atspindėti realų darbuotojų skaičių, čia ir toliau pateikiami duomenys parodo darbuotojų pasiskirstymą atsižvelgiant į jų pagrindinę darbo sutartį su universitetu. Be to, siekiant aiškumo, tam tikrose temose pateikiamas ir etatų dalių pasiskirstymas. Etatu yra laikomas darbuotojų darbo trukmės ekvivalentas, kuriuo universitete nustatoma 36 valandų (6 darbo dienų) darbo savaitė dėstytojams (-oms) ir 40 valandų (5 darbo dienų) darbo savaitė mokslo darbuotojams (-oms) ir neakademiniams (-ėms) darbuotojams (-oms) (Vilniaus universiteto darbuotojų darbo užmokesčio tvarkos aprašas, priimtas 2021 m. gruodžio 15 d.).

2024 m. gruodžio 31 d. Vilniaus universitete dirbo 5765 darbuotojai (-os), iš jų 3389 moterys ir 2376 vyrai (1 lentelė). Palyginti su ankstesniais metais, universitete dirbančių moterų ir vyrų pasiskirstymas smarkiai nekito: 2018 m. moterys sudarė 56 proc. visų darbuotojų, 2020 m. – taip pat 56 proc., 2022 m. – 60 proc., o 2024 m. – 59 proc. Bendras darbuotojų skaičius universitete padidėjo 2 proc.: nuo 5654 (2022 m.) iki 5765 (2024 m.), taigi jų daugėjo nebe taip smarkiai (2022 m. prieaugis buvo 18 proc.). Iš viso universitete buvo užimta 4515 etatų, 2654,59 jų teko moterims (59 proc.), 1860,41 – vyrams (41 proc.).

Kalbant apie lyčių pasiskirstymą tarp akademinų darbuotojų, iš viso 3487 asmenys ėjo akademinės pareigas, iš jų 1926 moterys ir 1561 vyras (1 lentelė). 2024 m. moterys sudarė 55 proc. visų akademinų darbuotojų, vyrai – 45 proc. Atliktų stebėsenų laikotarpiu akademinų darbuotojų moterų kiek daugėjo: 2018 m. jų buvo 51 proc., 2020 m. – 52 proc., 2022 m. – 55 proc. Tiek visų darbuotojų, tiek akademinų darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį išliko 40–60 proc. Akademinėse pozicijose moterims priklausė 1326,48 etato, tai sudarė 54 proc. visų akademinų darbuotojų etatų, o vyrams teko 1135,96 etato (46 proc.).

Neakademinų darbuotojų gretose dominavo moterys: iš 2278 darbuotojų 1464 (64 proc.) buvo moterys ir 736 (36 proc.) vyrai (1 lentelė). Kaip ir ankstesniais metais, moterys sudarė daugiau nei 60 proc. visų neakademinų darbuotojų, tačiau 2024 m. kiek priartėta prie lyčių pusiausvyros, palyginti su 2022 m., kai moterų dalis buvo 67 proc. (2018 m. – 66 proc., 2020 m. – 64 proc., 2022 m. – 67 proc.). Moterims priklausė 1328,11 etato, vyrams – 724,45 etato.

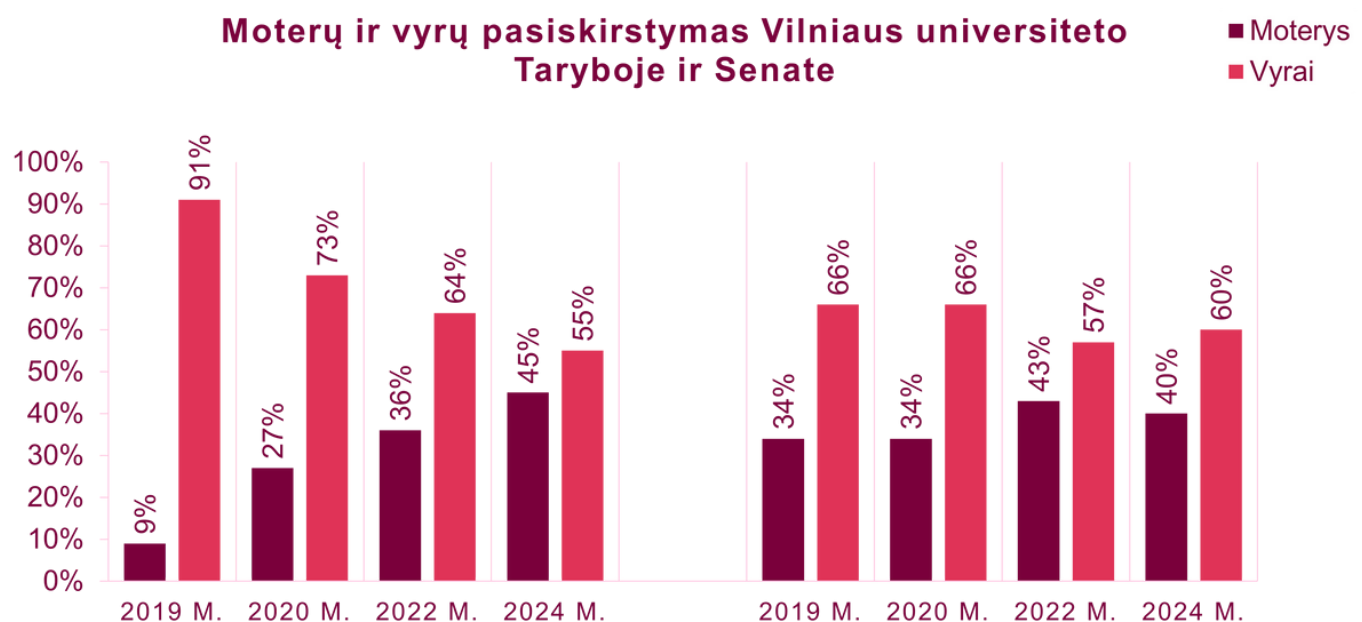
Darbuotojai (-os) pagal pagrindinę darbo sutartį	Moterys	Vyrai	Iš viso
Visi (-os) darbuotojai (-os)	3389 (59 %)	2376 (41 %)	5765
Akademiniai (-ės) darbuotojai (-os)	1926 (55 %)	1561 (45 %)	3487
Neakademiniai (-ės) darbuotojai (-os)	1464 (64 %)	814 (36 %)	2278
Užimami etatai	Moterys	Vyrai	Iš viso
Visi (-os) darbuotojai (-os)	2654,59 (59 %)	1860,41 (41 %)	4515,00
Akademiniai (-ės) darbuotojai (-os)	1326,48 (54 %)	1135,96 (46 %)	2462,44
Neakademiniai (-ės) darbuotojai (-os)	1328,11 (65 %)	724,45 (35 %)	2052,56

1 lentelė. Vilniaus universiteto darbuotojų (akademinų ir neakademinų) ir jų užimamų etatų pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Moterų ir vyrų pasiskirstymas universiteto valdymo struktūroje. Moterų ir vyrų, einančių pagrindines universiteto vadovaujamąsias pareigas, pasiskirstymas 2024 m. gruodžio 31 d. buvo toks:

- Taryba: 5 (45 proc.) moterys, 6 (54 proc.) vyrai, Tarybos pirmininkas – vyras, pirmininko pavaduotoja – moteris.
- Senatas: 18 (40 proc.) moterų, 27 (60 proc.) vyrai, Senato pirmininkė – moteris, pirmininkės pavaduotojai – vyras ir moteris.
- Rektorius komanda: 2 (33 proc.) moterys ir 4 (67 proc.) vyrai: rektorius, mokslo prorektorė (vicerektorė), studijų prorektorius, partnerystės prorektorius, organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorė, kancleris.

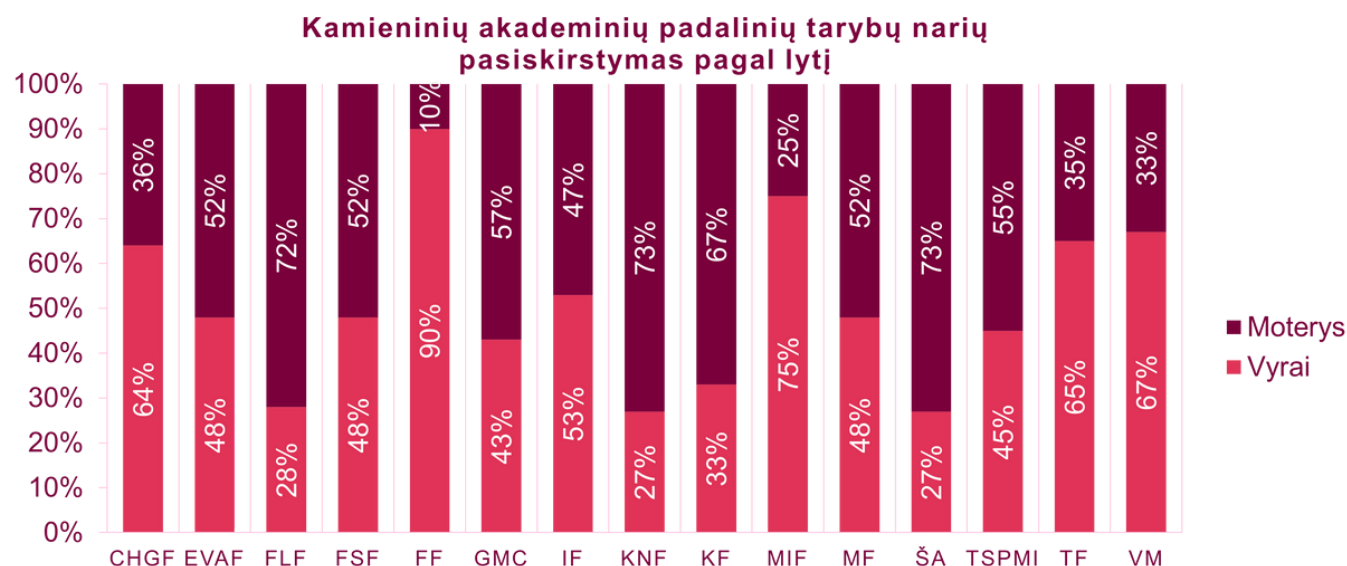
2024 m. gruodžio mėn. Vilniaus universiteto valdymo struktūroje daugiau pozicijų užėmė vyrai. Tačiau nuo duomenų lyties atžvilgiu stebėsenos pradžios Senate ir Taryboje fiksuojamas nuoseklus moterų dalies augimas. 2024 m. Taryboje pirmą kartą pasiekta lyčių pusiausvyra. Senate moterų dalis didėjo palaipsniui: 2019 m. – 34 proc., 2020 m. – 34 proc., 2022 m. – 43 proc., 2024 m. – 45 proc. Panaši tendencija matoma ir Taryboje: 2019 m. moterų dalis siekė vos 9 proc., 2020 m. išaugo iki 27 proc., 2022 m. – iki 36 proc., o 2024 m. pasiekė 40 proc. (3 pav.). Tuo tarpu Rektorius komandoje 2019–2024 m. moterų ir vyrų santykis išliko nepakitęs.



3 pav. Moterų ir vyrų pasiskirstymas Vilniaus universiteto Taryboje ir Senate 2019 m. kovo mėn., 2020 m., 2022 m. ir 2024 m. gruodžio mėn. Centrinės rinkimų komisijos duomenys, pateikti Teisėkūros skyriaus

2024 m. gruodžio 31 d. duomenimis, kamieninių akademinių padalinių tarybų pirmininkų (-ių) gretose dominavo vyrai, iš 15 kamieninių akademinių padalinių tarybų moterys pirmininkavo tik trims – Filosofijos, Komunikacijos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose. Tokia tendencija buvo matoma ir ankstesniais metais: 2019 m. moterų pirmininkių buvo 3, 2020 m. – 4, 2022 m. – 2. Tuo tarpu didesnę tarybų pirmininkų (-ių) pavaduotojų dalį 2024 m. sudarė moterys – 9 iš 15 padalinių. 2024 m. lyčių pusiausvyra buvo pasiekta 6 iš 15 padalinių tarybų: Ekonomikos ir verslo administravimo, Filosofijos, Istorijos, Medicinos fakultetuose, Tarptautinių santykių ir

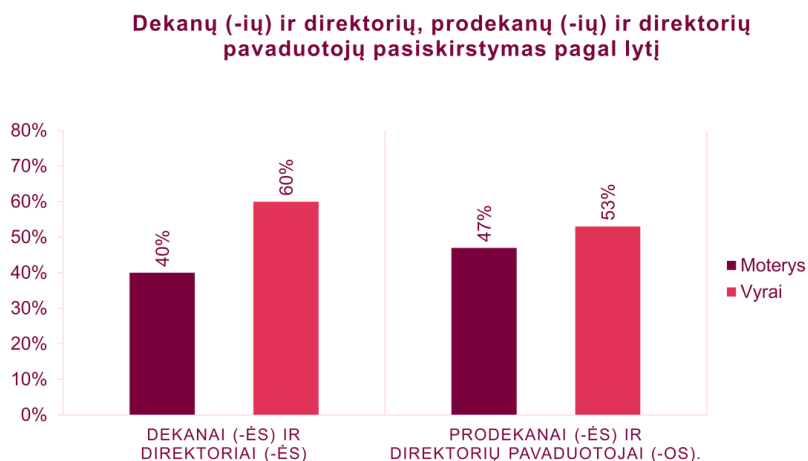
politikos mokslų institute ir Gyvybės mokslų centre. Kitaip tariant, lyčių pusiausvyros nebuvo nė pusėje tarybų. Dalyje padalinių tarybų šiek tiek nutolta nuo 40–60 proc. proporcijos: Chemijos ir geomokslų, Kauno, Teisės fakultetuose ir Verslo mokykloje. Kituose padaliniuose pusiausvyros nebuvimas buvo ryškus (vienos lyties atstovai (–ės) sudarė daugiau nei 70 proc. tarybos narių) – Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetų tarybose dominavo vyrai, Filologijos, Kauno fakultetų ir Šiaulių akademijos tarybose – moterys (4 pav.).



4 pav. Vilniaus universiteto kamieninių akademinių padalinių tarybų narių pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d. Kamieninių akademinių padalinių duomenys, viešai skelbiami jų tinklalapiuose

2024 m. gruodžio 31 d. duomenimis, akademiniams kamieniniams padaliniams vadovavo daugiau vyrų. Iš 15 kamieninių akademinių padalinių 9 (60 proc.) vadovavo dekanai arba direktoriai, o 6 (40 proc.) – dekanės arba direktorės (5 pav., žr. 2 priedo 1 lentelę).

Prodekanų (-ių) ir direktorių pavaduotojų pasiskirstymas taip pat buvo panašus: 17 moterų (47 proc.) ir 19 vyrų (53 proc.). 2019, 2020 ir 2022 m. duomenimis, moterų dalis tarp dekanų (-ių) ir direktorių didėjo, 2024 m. šiek tiek sumažėjo, tačiau lyčių pusiausvyra išliko (2lentelė).



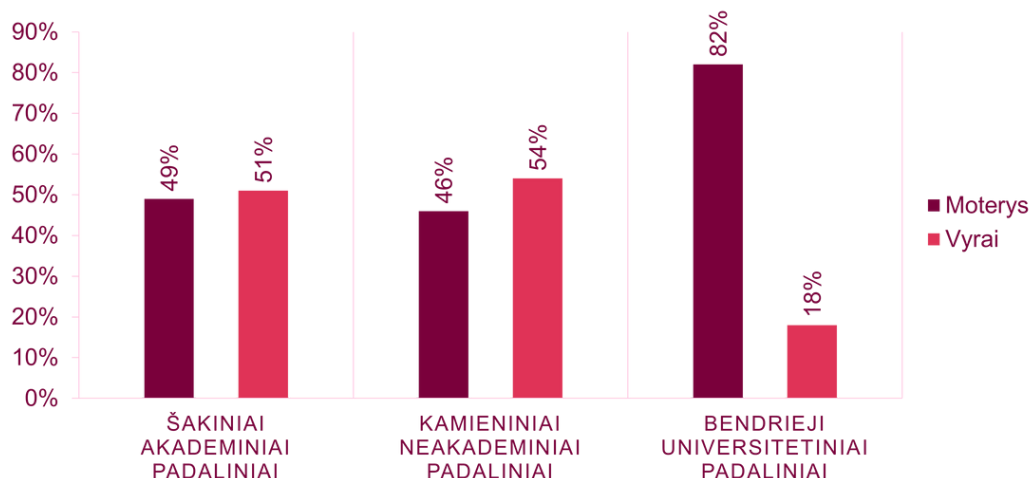
5 pav. Dekanų (-ių) ir direktorių, prodekanų (-ių) ir direktorių pavaduotojų pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

	2019		2020		2022		2024	
	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
Dekanai (-ės) ir direktoriai (-ės)	4 (29 %)	10 (71 %)	6 (43 %)	8 (57 %)	7 (47 %)	8 (53 %)	6 (40 %)	9 (60 %)
Prodekanai (-ės) ir direktorių pavaduotojai (-os)	16 (55 %)	13 (45 %)	14 (48 %)	15 (52 %)	18 (53 %)	16 (47 %)	17 (47 %)	19 (53 %)

2 lentelė. Dekanų (-ių) ir direktorių, prodekanų (-ių) ir direktorių pavaduotojų pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. kovo mėn., 2020 m., 2022 m. ir 2024 m. gruodžio mėn. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Šakinių akademinių padalinių, kamieninių neakademiinių padalinių ir bendrųjų universiteto padalinių vadovų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį. 2024 m. gruodžio 31 d. duomenimis, kamieniniuose akademiniuose padaliniuose veikiantiems šakiniams akademiniams padaliniams (institutams) vadovavo 17 moterų (49 proc.) ir 18 vyrų (51 proc.; 6 pav., žr. 2 priedo 2 lentelę), taigi buvo pasiekta lyčių pusiausvyra. Tas pat buvo ir kamieninių neakademiinių padalinių vadovų (-ių) gretose, kur moterys užėmė 6 (46 proc.) pozicijas, vyrai – 7 (54 proc.; žr. 2 priedo 3 lentelę). Tuo tarpu bendriesiems universiteto padaliniams vadovavo daugiau moterų nei vyrų, atitinkamai 14 (82 proc.) ir 3 (18 proc.; žr. 2 priedo 4 lentelę). Palyginti su ankstesniais metais, lyčių pasiskirstymas šakinių akademinių padalinių ir kamieninių neakademiinių padalinių vadovų (-ių) gretose smarkiai nekito, tuo tarpu bendrųjų universitetinių padalinių vadovų (-ių) gretose dar labiau išryškėjo moterų dominavimas (3 lentelė).

Šakinių akademinių padalinių, kamieninių neakademiinių padalinių ir bendrųjų universiteto padalinių vadovų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį



6 pav. Šakinių akademinių padalinių, kamieninių neakademiinių padalinių ir bendrųjų universiteto padalinių vadovų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

	2019		2020		2022		2024	
	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
Šakinių akademinių padalinių vadovai (-ės)	13 (42 %)	18 (58 %)	13 (42 %)	18 (58 %)	17 (52 %)	16 (48 %)	17 (49 %)	18 (51 %)
Kamieninių neakademinių padalinių vadovai (-ės)	6 (46 %)	7 (54 %)	7 (54 %)	6 (46 %)	7 (54 %)	6 (46 %)	6 (46 %)	7 (54 %)
Bendrujų universiteto padalinių vadovai (-ės)	12 (71 %)	5 (29 %)	12 (71 %)	5 (29 %)	12 (75 %)	4 (25 %)	14 (82 %)	3 (18 %)

3 lentelė. Šakinių akademinių padalinių, kamieninių neakademinių padalinių ir bendrujų universiteto padalinių vadovų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. kovo mėn., 2020 m., 2022 m. ir 2024 m. gruodžio mėn. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

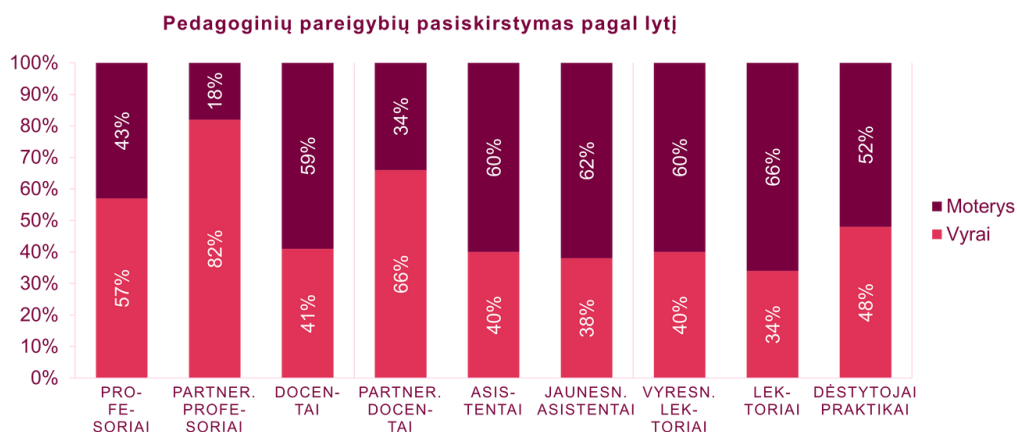
Akademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį: pedagoginis personalas. 2024 m. gruodžio 31 d. moterys (1513) sudarė 58 proc., o vyrai (1083) – 42 proc. visų pedagoginių darbuotojų Vilniaus universitete, buvo pasiekta lyčių pusiausvyra (5 lentelė). Tas pat pasakytina ir kalbant apie užimamų etatų kiekį – moterys (906,74 etato) užėmė 58 proc. pedagoginių darbuotojų etatų, vyrai (639,98 etato) – 42 proc.

5 iš 9 pedagoginių pareigybių taip pat buvo pasiekta lyčių pusiausvyra: profesorių, docentų (-ių), asistentų (-ių), vyresniųjų lektorių ir dėstytojų praktikų (-ių) (4 lentelė, 7 pav.). Palyginti su ankstesniais (2019, 2020 ir 2022 m.) duomenimis, docentų (-ių) ir asistentų (-ių) pozicijose lyčių pusiausvyra fiksuojama jau nuo 2019 m., tuo tarpu vyresniųjų lektorių ir dėstytojų praktikų pasiskirstymas 2024 m. buvo vertintas pirmą kartą (5 lentelė). Iš 304 profesoriaus pareigas einančių asmenų moterų buvo 132 (43 proc.), o vyrų – 172 (57 proc.), profesorėms teko 108,73 etato (45 proc.), profesoriams – 134,64 etato (55 proc.). 2019 ir 2020 m. profesorės sudarė 36 proc. visų profesorių, 2022 m. profesorių gretose buvo pasiekta lyčių pusiausvyra (moterų buvo 40 proc.), o 2024 m. moterų dalis padidėjo dar 3 proc. (43 proc.), taigi lyčių pusiausvyros tendencija stiprėja (5 lentelė).

2024 m., kaip ir 2022 m., partnerystės profesorių ir partnerystės docentų pareigas ėjo daugiau vyrų, atitinkamai 82 ir 66 proc. (5 lentelė). Svarbu paminėti, kad partnerystės profesoriai (-ės) ir partnerystės docentai (-ės) užėmė tik nedidelę universiteto etatų dalį. Moterims teko 2,52 partnerystės profesorių etato (23 proc.), vyrams – 8,33 (77 proc.). Iš viso partnerystės docentės užėmė 6,57 etato (33 proc.), partnerystės docentai – 13,05 etato (67 proc.). Tuo tarpu jaunesniųjų asistentų ir lektorių pareigas ėjo daugiau moterų, atitinkamai 62 ir 66 proc. (9 pav.). Taip pat moterims teko kiek didesnė šių pareigybių etatų dalis, atitinkamai 63 proc. (56,4 etato) ir 68 proc. (199,77 etato) (4 lentelė).

	Pareigas einantys asmenys		Užimami etatai	
	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
Profesorai (-ės)	132 (43 %)	172 (57 %)	108,73 (45 %)	134,64 (55 %)
Partnerystės profesorai (-ės)	7 (18 %)	31 (82 %)	2,52 (23 %)	8,33 (87 %)
Docentai (-ės)	395 (59 %)	270 (41 %)	317,84 (60 %)	213,99 (40 %)
Partnerystės docentai (-ės)	25 (34 %)	49 (66 %)	6,57 (33 %)	13,05 (67 %)
Asistentai (-ės)	296 (60 %)	195 (40 %)	190,92 (61 %)	121,75 (39 %)
Jaunesnieji (-iosios) asistentai (-ės)	115 (62 %)	70 (38 %)	56,4 (63 %)	33,06 (37 %)
Vyresnieji (-iosios) lektoriai (-ės)	59 (60 %)	39 (40 %)	21,84 (55 %)	17,53 (45 %)
Lektoriai (-ės)	468 (66 %)	241 (34 %)	199,77 (68 %)	93,31 (32 %)
Dėstytojai (-os) praktikai (-ės)	16 (52 %)	13 (48 %)	2,15 (58 %)	1,57 (42 %)
Iš viso	1513 (58 %)	1083 (42 %)	906,74 (58 %)	639,98 (42 %)

4 lentelė. Pedagoginio personalo pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d., atsižvelgiant į pagrindines pareigas einančių asmenų skaičių ir etatų kiekį. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

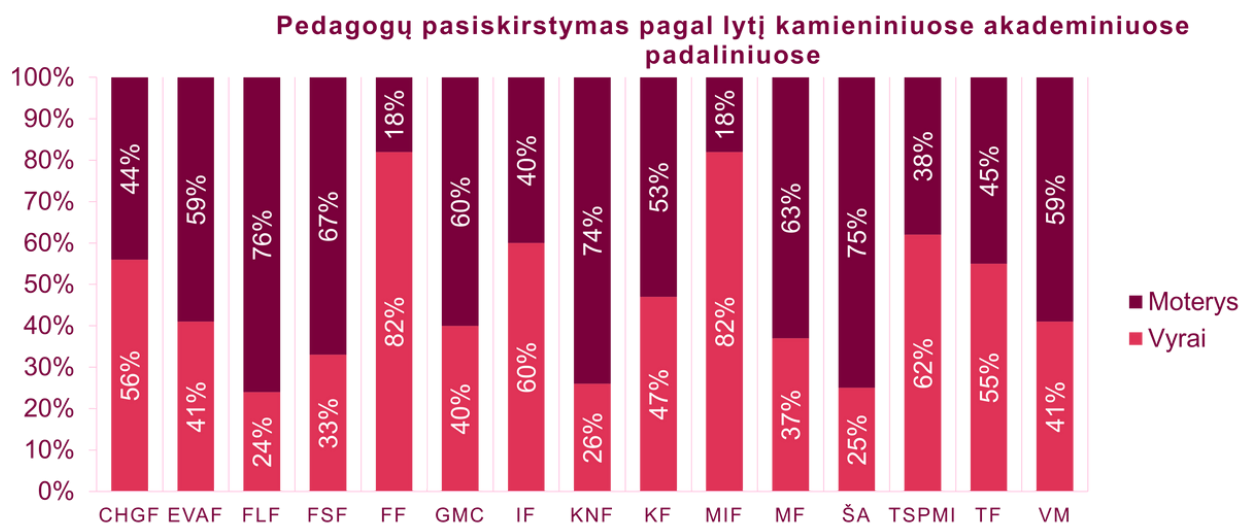


7 pav. Pedagoginių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d., atsižvelgiant į pagrindines pareigas einančių asmenų skaičių. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

	2019		2020		2022		2024	
Pareigos	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
Profesoriai (-ės)	36 %	64	36	64	40	60	43	57
Partnerystės profesoriai (-ės)	21 %	79	9	91	16	84	18	82
Docentai (-ės)	52 %	48	55	45	55	44	59	41
Partnerystės docentai (-ės)	23 %	77 %	27 %	73 %	30 %	70 %	34 %	66 %
Asistentai (-ės)	60 %	40 %	55 %	45 %	57 %	43 %	60 %	40 %
Jaunesnieji (-iosios) asistentai (-ės)	53 %	47 %	62 %	38 %	58 %	42 %	62 %	38 %
Vyresnieji (-iosios) lektoriai (-ės)	–	–	–	–	–	–	60 %	40 %
Lektoriai (-ės)	65 %	35 %	64 %	36 %	67 %	33 %	66 %	34 %
Dėstytojai (-os) praktikai (-ės)	–	–	–	–	–	–	52 %	48 %

5 lentelė. Pedagoginio personalo pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. kovo mėn., 2020 m., 2022 m. ir 2024 m. gruodžio mėn. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

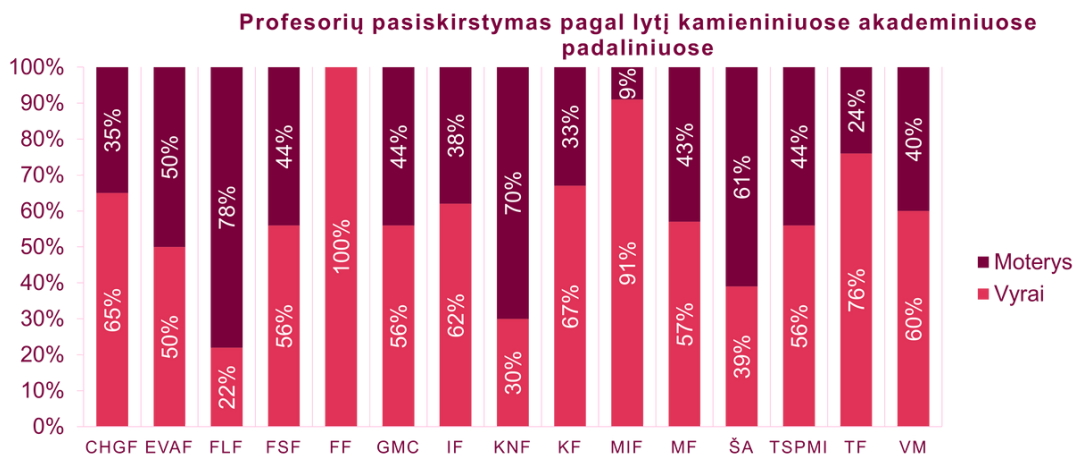
Pedagoginių darbuotojų lyčių pusiausvyra 2024 m. buvo pasiekta 7 iš 15 kamieninių akademinių padalinių: Chemijos ir geomokslų, Ekonomikos ir verslo administravimo, Istorijos, Komunikacijos ir Teisės fakultetuose, Gyvybės mokslų centre ir Verslo mokykloje (8 pav., žr. 2 priedo 5 lentelę). Daugiau nei du trečdalius pedagoginių darbuotojų Filologijos, Filosofijos, Kauno fakultetuose ir Šiaulių akademijoje sudarė moterys, tuo tarpu Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose vyrų pedagogų skaičius buvo daugiau nei dvigubai didesnis nei moterų. 2020 m. lyčių pusiausvyra tarp pedagoginių darbuotojų buvo taip pat 7 kamieniniuose akademiniuose padaliniuose, o 2022 m. – 6.



8 pav. Pedagoginių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademiniuose padaliniuose 2024 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Kalbant apie atskiras pedagogines pareigybes, kamieninių akademinių padalinių lygmeniu aptariamas būtent profesorių pasiskirstymas pagal lytį, kadangi tai yra aukščiausia akademinė pozicija, turinti didelę įtaką sprendimų priėmimui, akademinėi kultūrai ir karjeros trajektorijoms. Lyčių pusiausvyra laikomas profesorių pasiskirstymas buvo 6 iš 15 kamieninių akademinių padalinių: Ekonomikos ir verslo administravimo, Filosofijos, Medicinos fakultetuose, Gyvybės mokslų centre, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute ir Verslo mokykloje (9 pav.). Lyčių pusiausvyra buvo fiksuojama tiek atsižvelgiant į pareigas einančių asmenų skaičių, tiek į užimamų etatų skaičių (žr. 2 priedo 6 lentelę). Palyginti su ankstesnių metų duomenimis, padalinių, kur pasiekta lyčių pusiausvyra tarp profesorių, 2024 m. buvo daugiausia. 2019 m. tokių padalinių buvo 5, 2020 m. – 4, 2022 m. – 5.

Dalyje kitų padalinių (6 iš 15) vienos lyties profesorių skaičius sudarė du trečdalius ir daugiau visų profesorių: Filologijos ir Kauno fakultetuose dominavo profesorės, o Komunikacijos ir Teisės fakultetuose – profesoriai. Fizikos fakultete visi 13 profesorių buvo vyrai, o Matematikos ir informatikos fakultete iš 11 profesorių tik viena buvo moteris. Svarbu pažymėti, kad Fizikos fakultete 0,25, o Matematikos ir informatikos fakultete 1,72 profesorių etato teko moterims, taigi profesorėmis dirbančios moterys nebūtinai eina šias pareigas kaip pagrindines.

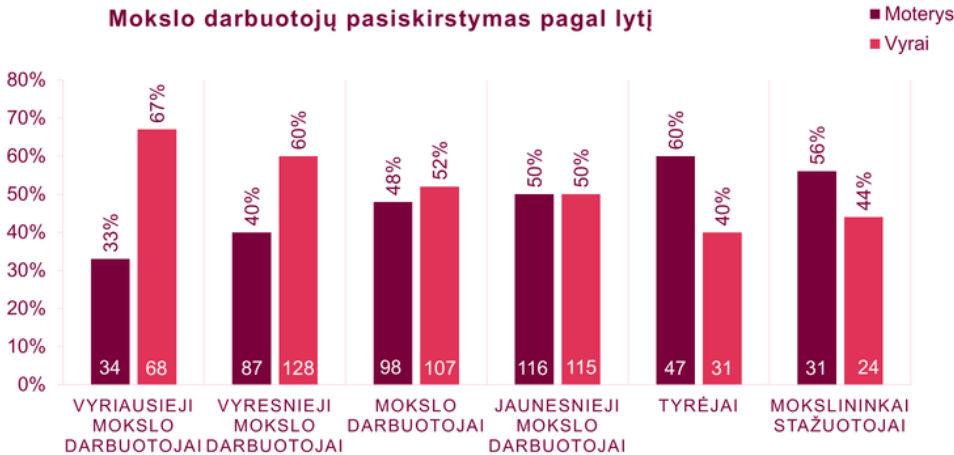


9 pav. Profesorių pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademiniuose padaliniuose 2024 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Akademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį: mokslo personalas. 2024 m. gruodžio 31 d. duomenimis, universitete dirbo 891 mokslo darbuotojas (-a), iš jų 413 moterų (46 proc.) ir 478 vyrai (54 proc.). Moterys užėmė 419,74 etato (46 proc.), vyrai – 490,73 etato (54 proc.). Kaip ir 2019, 2020 bei 2022 m., mokslo darbuotojų gretose buvo pasiekta lyčių pusiausvyra. Tarp visų mokslo darbuotojų pareigybių, išskyrus vyriausiuosius mokslo darbuotojus, taip pat buvo lyčių pusiausvyra (6 lentelė, 10 pav.). Tačiau ir tarp vyriausiųjų mokslo darbuotojų, palyginti su ankstesnių metų duomenimis, matomas artėjimas lyčių pusiausvyros link: 2019 m. vyrai sudarė 79 proc., 2020 m. – 75 proc., 2022 m. – 72 proc. ir 2024 m. – 67 proc. vyriausiųjų mokslo darbuotojų (7 lentelė).

	Pareigas einantys asmenys		Užimami etatai	
	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
Vyriausieji (-iosios) mokslodarbuotojai (-os)	34 (33 %)	68 (67 %)	56,75 (35 %)	107,20 (65 %)
Vyresnieji (-iosios) mokslodarbuotojai (-os)	87 (40 %)	128 (60 %)	98,23 (42 %)	135,43 (58 %)
Mokslo darbuotojai (-os)	98 (48 %)	107 (52 %)	106,81 (53 %)	95,23 (47 %)
Jaunesnieji (-iosios) mokslodarbuotojai (-os)	116 (50 %)	115 (50 %)	88,67 (46 %)	102,41 (54 %)
Tyrėjai (-os)	47 (60 %)	31 (40 %)	38,12 (62 %)	23,62 (38 %)
Mokslininkai (-ės) stažuotojai (-os)	31 (56 %)	24 (44 %)	31,16 (54 %)	26,84 (46 %)
Iš viso	413 (46 %)	478 (54 %)	419,74 (46 %)	490,73 (54 %)

6 lentelė. Mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d., atsižvelgiant į pagrindines pareigas einančių asmenų skaičių ir užimamų etatų kiekį. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

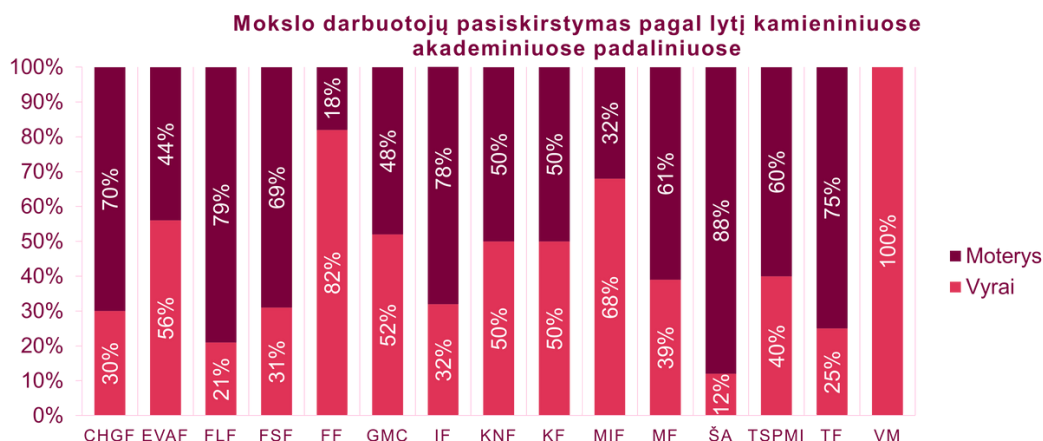


10 pav. Mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d., atsižvelgiant į pagrindines pareigas einančių asmenų skaičių. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

	2019		2020		2022		2024	
	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
Vyriausieji (-iosios) mokslodarbuotojai (-os)	21 %	79 %	25 %	75 %	28 %	72 %	33 %	67 %
Vyresnieji (-iosios) mokslodarbuotojai (-os)	39 %	61 %	36 %	64 %	41 %	59 %	40 %	60 %
Mokslo darbuotojai (-os)	50 %	50 %	46 %	54 %	52 %	48 %	48 %	52 %
Jaunesnieji (-iosios) mokslodarbuotojai (-os)	48 %	52 %	47 %	53 %	55 %	45 %	50 %	50 %
Tyrėjai (-os)	–	–	–	–	–	–	60 %	40 %
Mokslininkai (-ės) stažuotojai (-os)	–	–	–	–	–	–	56 %	44 %

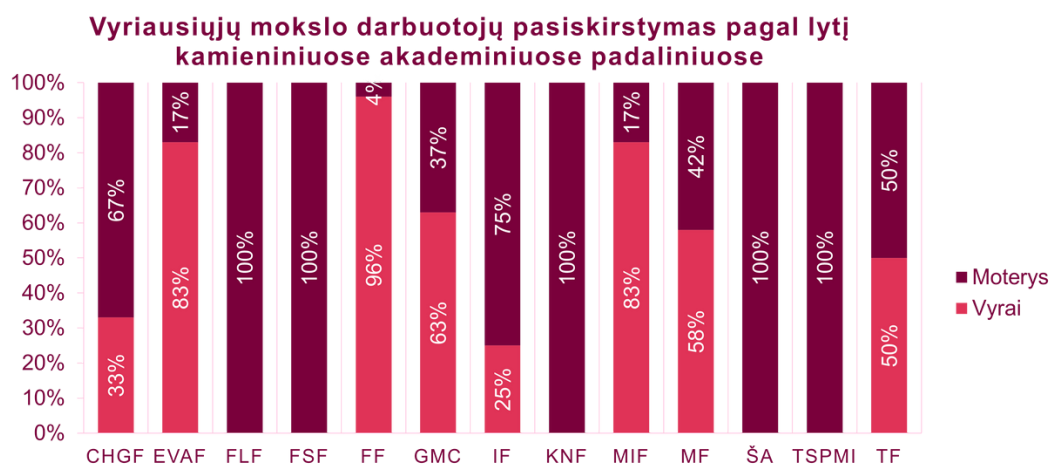
7 lentelė. Mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. kovo mėn., 2020 m., 2022 m. ir 2024 m. gruodžio mėn. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

2024 m. gruodžio 31 d. duomenimis, lyčių pusiausvyrą tarp mokslininkų (-ių) buvo pasiekta 5 iš 15 kamieninių akademinių padalinių: Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute, Gyvybės mokslų centre, Ekonomikos ir verslo administravimo, Komunikacijos ir Kauno fakultetuose. Kiek daugiau nei 60 proc. mokslo darbuotojų Medicinos fakultete sudarė moterys, o Chemijos ir geomokslų, Filologijos, Filosofijos, Istorijos, Komunikacijos, Teisės fakultetuose ir Šiaulių akademijoje moterys sudarė daugiau nei du trečdalius mokslo darbuotojų. Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose daugiau nei du trečdaliai mokslininkų buvo vyrai, tuo tarpu Verslo mokykloje iš 3 mokslo darbuotojų nebuvo nė vienos moters (11 pav., žr. 2 priedo 7 lentelę). Palyginti su ankstesnių metų duomenimis, lyčių pusiausvyrą tarp mokslo darbuotojų pasiekusių kamieninių akademinių padalinių skaičius svyruoja: 2020 m. tokių padalinių buvo 7, 2022 m. – 4.



11 pav. Mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademiniuose padaliniuose 2024 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

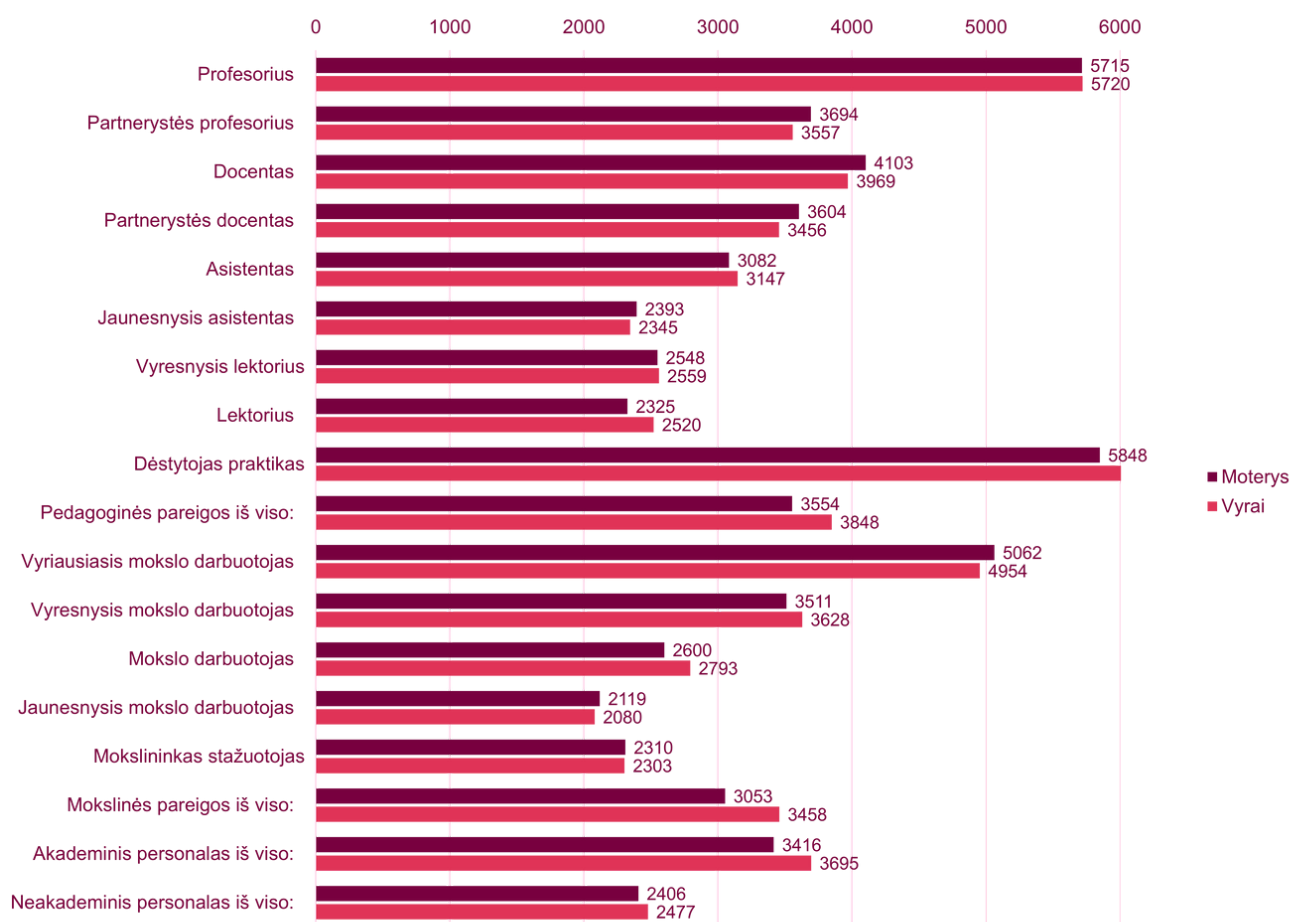
2024 m. gruodžio 31 d. duomenimis, lyčių pusiausvyra tarp mokslininkų (-ių) buvo pasiekta 5 iš 15 kamieninių akademinių padalinių: Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute, Gyvybės mokslų centre, Ekonomikos ir verslo administravimo, Komunikacijos ir Kauno fakultetuose. Kiek daugiau nei 60 proc. mokslo darbuotojų Medicinos fakultete sudarė moterys, o Chemijos ir geomokslų, Filologijos, Filosofijos, Istorijos, Komunikacijos, Teisės fakultetuose ir Šiaulių akademijoje moterys sudarė daugiau nei du trečdalius mokslo darbuotojų. Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose daugiau nei du trečdaliai mokslininkų buvo vyrai, tuo tarpu Verslo mokykloje iš 3 mokslo darbuotojų nebuvo nė vienos moters (11 pav., žr. 2 priedo 7 lentelę). Palyginti su ankstesnių metų duomenimis, lyčių pusiausvyrą tarp mokslo darbuotojų pasiekusių kamieninių akademinių padalinių skaičius svyruoja: 2020 m. tokių padalinių buvo 7, 2022 m. – 4.



12 pav. Vyriausiųjų mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademiniuose padaliniuose 2024 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio skirtumai. Palyginti su 2022 m., 2024 m. Vilniaus universitete akademines pareigas einančių darbuotojų vidutinis darbo užmokestis (su priedais, priemokomis ir premijomis) smarkiai padidėjo. 2022 m. akademines pareigas einančių moterų darbo užmokestis buvo 2557 eurais, o šias pareigas einančių vyrų – 2862 eurais, tuo tarpu 2024 m. moterų darbo užmokestis buvo 3416 eurų, o šias pareigas einančių vyrų – 3695 eurais (13 pav., žr. 3 priedo 1 lentelę). Padidėjo ir neakademinių darbuotojų vidutinis darbo užmokestis: moterų vidutinis atlyginimas pakilo nuo 1754 iki 2406 eurų, o vyrų – nuo 1889 iki 2477 eurų. Tiek akademines, tiek neakademines pareigas einantys vyrai vidutiniškai uždirbo daugiau nei moterys. 2024 m. į stebėseną įtrauktos naujos pareigybės – vyresniojo lektoriaus, dėstytojo praktiko, mokslininko stažuotojo.

Akademine ir neakademine pareigas einančių moterų ir vyrų vidutinis darbo užmokestis su priedais, priemokomis ir premijomis



13 pav. Akademines ir neakademines pareigas einančių moterų ir vyrų vidutinis darbo užmokestis su priedais, priemokomis ir premijomis (eurais) 2024 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Finansų departamento pateikti duomenys

2024 m. duomenimis, akademines pareigas einančių vyrų ir moterų atlyginimų atotrūkis buvo 8,2 proc. (14 pav., žr. 3 priedo 2 lentelę). Palyginti su ankstesniais metais, jis smarkiai išaugo: 2020 m. buvo 3 proc., 2022 m. – 3,1 proc. Ši tendencija ypač ryški žvelgiant į pedagoginio personalo atlyginimus, kur atotrūkis pasiekė 8,3 proc. (2020 m. – 2,7 proc., 2022 m. – 1,8 proc.), ir mokslinio personalo atlyginimus, kur atotrūkis pasiekė 13,3 proc. (2020 m. – 3,4 proc., 2022 m. – 4,7 proc.). Tuo tarpu neakademiniio personalo atlyginimų atotrūkis sumažėjo nuo 7,7 proc. 2022 m. iki 2,9 proc. 2024 m.

Akademines ir neakademines pareigas einančių moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis



14 pav. Akademines ir neakademines pareigas einančių moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis (proc.) 2024 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Finansų departamento pateikti duomenys

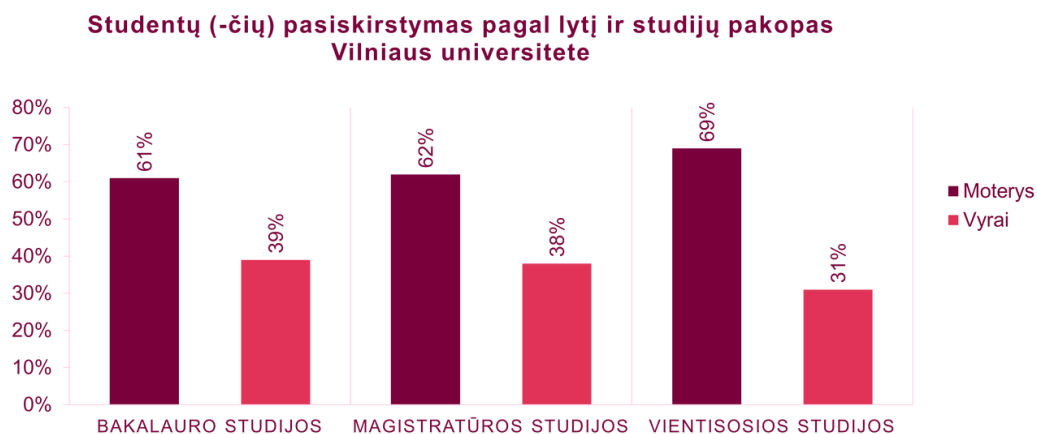
2024 m. vidutinis tarnybinis ir valandinis atlyginimas sudarė didžiausią dalį akademines pedagogines pareigas Vilniaus universitete einančių moterų (66,5–98,3 proc.) ir vyrų (66,9–91,4 proc.) viso darbo užmokesčio, taip pat ir neakademiniio personalo viso darbo užmokesčio, t. y. 81,3 proc. moterų ir 83,4 proc. vyrų darbo užmokesčio (žr. 3 priedo 3 lentelę). Kaip ir 2022 m., didelę mokslines pareigas einančių asmenų darbo užmokesčio dalį sudarė projektinės lėšos – ypač mokslininkų stažuotojų, kur projektinės lėšos siekė 92,9 proc. viso atlyginimo. Kitas mokslines pareigas einančių asmenų atlyginimo dalis, kurią sudarė projektinės lėšos – 24,8–49,3 proc. vyrų, 28,5–52,1 proc. moterų darbo užmokesčio. Priemokos, priedai ir premijos sudarė labai panašias įvairias pareigas universitete einančių moterų ir vyrų atlyginimo dalis. Didesni skirtumai matomi tarp partnerystės profesorių (priemokos ir priedai sudarė 13,2 proc. vyrų atlyginimo, 4,9 proc. moterų atlyginimo) ir dėstytojų praktikų (priemokos ir priedai sudarė 8 proc. vyrų atlyginimo, 1,7 proc. moterų atlyginimo) darbo užmokesčio.

Projektinio darbo sutartys ir sutarimai. 2024 m. gruodžio 31 d. duomenimis, Vilniaus universitete buvo 1962 galiojančios projektinio darbo sutartys arba susitarimai dėl papildomo darbo funkcijos, kurie sudarė 596,55 etato. Tai gerokai mažiau nei 2022 m., kai tokių susitarimų buvo 2460 ir užimamų etatų buvo 706,26. 2024 m. 1050 (54 proc.) sutarčių sudaryta su moterimis, 912 (46 proc.) sutarčių – su vyrais (8 lentelė). Išskiriant neakademines ir akademines pareigas, 397 sutartys sudarytos su moterimis ir 226 su vyrais dėl darbo einant neakademines pareigas, 653 sutartys sudarytos su moterimis ir 686 su vyrais dėl darbo einant akademines pareigas. Kaip ir ankstesniais metais, dalis darbuotojų dirbo keliuose projektuose, taigi pagal tokius susitarimus dirbančių darbuotojų skaičius yra mažesnis nei susitarimų skaičius – tokių darbuotojų buvo 1483, iš jų 812 (55 proc.) moterų ir 671 (45 proc.) vyras.

Projektinio darbo sutartys ir susitarimai	Su moterimis	Su vyrais	Iš viso
Visi (-os) darbuotojai (-os)	1050 (54 %)	912 (46 %)	1962
Akademieniai (-ės) darbuotojai (-os)	653 (49 %)	686 (51 %)	1339
Neakademieniai (-ės) darbuotojai (-os)	397 (64 %)	226 (36 %)	623

8 lentelė. Projektinio darbo sutartys ir susitarimai su moterimis ir vyrais 2024 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Studentų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį. 2024 m. spalio 1 d. duomenimis, bakalauro, magistrantūros ir vientisųjų studijų programas Vilniaus universitete studijavo 22 750 studentų (-ių): 14 276 (63 proc.) moterys ir 8474 (37 proc.) vyrai (15 pav.). Kaip ir ankstesniais metais, visose studijų pakopose studijavo daugiau moterų, jų skaičius sudarė daugiau nei 60 proc. visų studentų (-ių), taigi lyčių pusiausvyra nebuvo pasiekta. Vis dėlto, palyginti su 2022 m., prie lyčių pusiausvyros priartėta bakalauro (vyrų dalis padidėjo nuo 37 iki 39 proc.) ir magistrantūros studijose (vyrų dalis padidėjo nuo 32 iki 38 proc.). Vyrų dalis vientisiosiose studijose sumažėjo nuo 34 iki 31 proc. (9 lentelė).

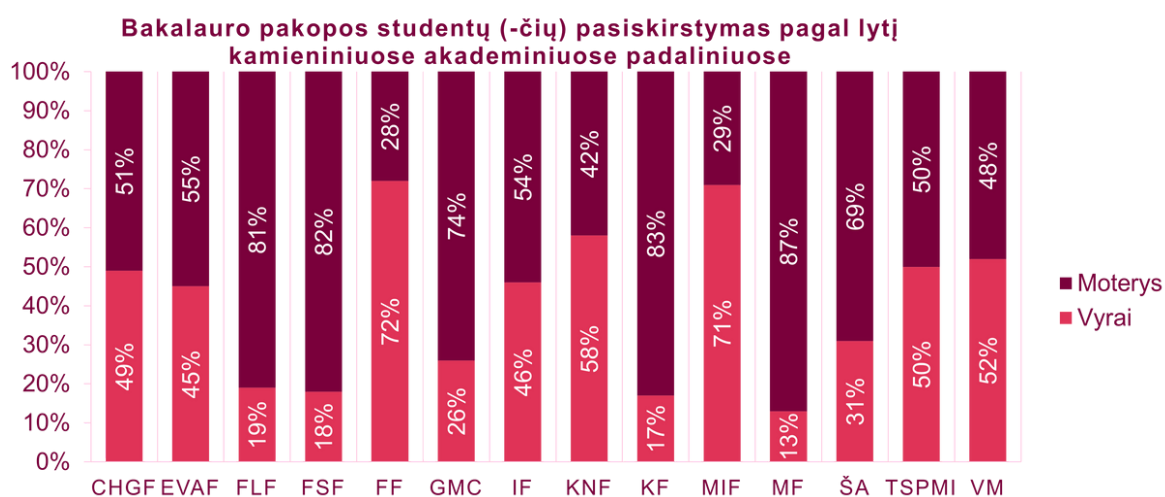


15 pav. Studentų (-ų) pasiskirstymas pagal lytį ir studijų pakopas 2024 m. spalio 1 d. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys

	2018		2020		2022		2024	
Studijų rūšis	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
Bakalauro studijos	63 %	37 %	63 %	37 %	63 %	37 %	61 %	39 %
Magistrantūros studijos	65 %	35 %	69 %	31 %	68 %	32 %	62 %	38 %
Vientisosios studijos	67 %	33 %	67 %	33 %	66 %	34 %	69 %	31 %
Iš viso	64 %	36 %	65 %	35 %	64 %	36 %	63 %	37 %

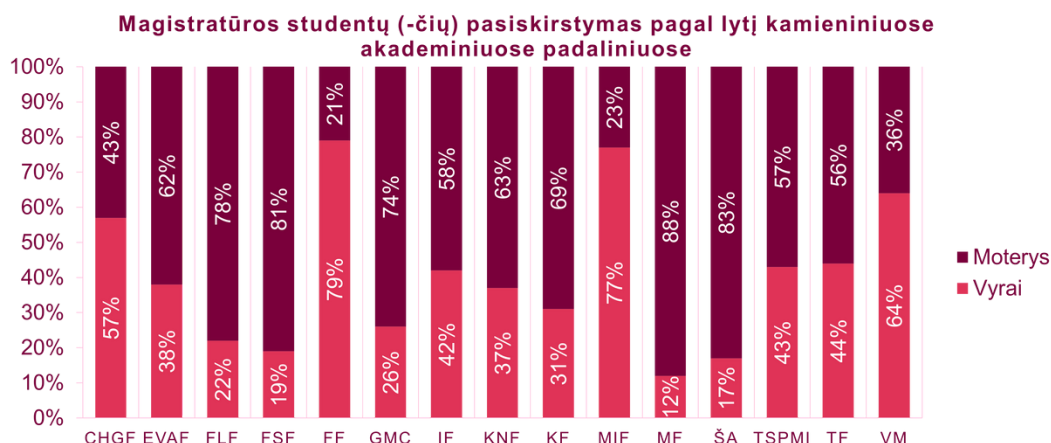
9 lentelė. Bakalauro, magistrantūros ir vientisųjų studijų studentų (-ų) pasiskirstymas pagal lytį 2018, 2020, 2022 ir 2024 m. spalio mėn. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys

Kaip ir 2022 m., 2024 m. bakalauro studijų pakopoje lyčių pusiausvyra buvo pasiekta šiuose 6 iš 15 kamieninių akademinių padalinių: Chemijos ir geomokslų, Ekonomikos ir verslo administravimo, Istorijos ir Kauno fakultetuose, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute ir Verslo mokykloje. Likusiuose 8 padaliniuose vienos lyties studentai (-ės) sudarė daugiau nei du trečdalius visų studentų (-ių). Filologijos, Filosofijos, Kauno ir Medicinos fakultetuose moterys sudarė daugiau nei 80 proc., Gyvybės mokslų centre – 74 proc., Šiaulių akademijoje – 69 proc. studentų (-ių). Dauguma vyrų bakalauro pakopoje studijavo Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose (atitinkamai 72 ir 71 proc.) (16 pav., žr. 4 priedo 1 lentelę). Tiek 2018, tiek 2020 m. kamieniniuose akademiniuose padaliniuose bakalauro studijų pakopoje lyčių pusiausvyra buvo 4 padaliniuose.



16 pav. Studentų (-ų) pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademiniuose padaliniuose, kuriuose vykdomos bakalauro studijos, 2024 m. spalio 1 d. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys

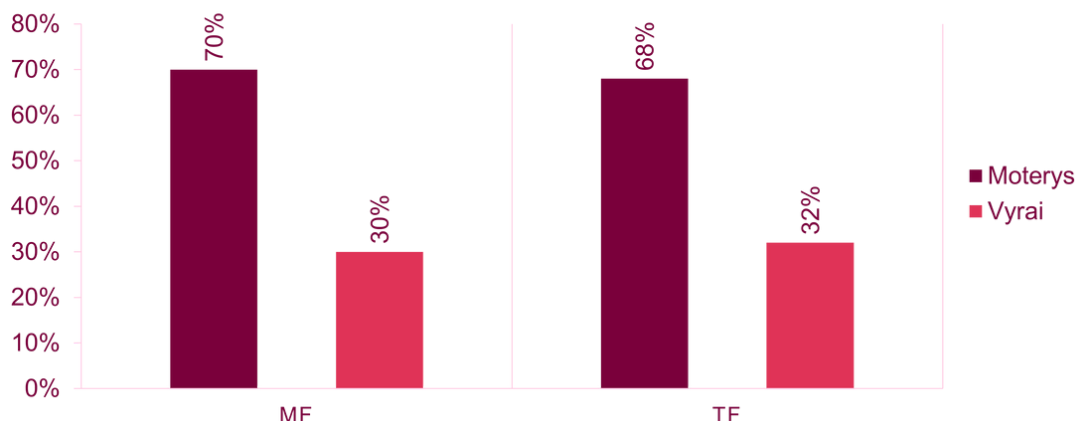
2024 m. duomenimis, tarp magistrantūros studentų (-ių) lyčių pusiausvyra buvo 4 kamieniniuose akademiniuose padaliniuose: Chemijos ir geomokslų, Teisės, Istorijos fakultetuose ir Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute (17 pav., žr. 4 priedo 1 lentelę). 8 padaliniuose didesnę dalį sudarė studentės: 80 proc. ir daugiau moterų magistrantūros pakopoje studijavo Filosofijos, Medicinos fakultetuose ir Šiaulių akademijoje, daugiau nei 70 proc. – Filologijos fakultete ir Gyvybės mokslų centre, daugiau nei 60 proc. – Ekonomikos ir verslo administravimo, Kauno ir Komunikacijos fakultetuose. Kaip ir bakalauro pakopoje, daugiau vyrų magistrantūroje studijavo Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose (atitinkamai 79 ir 77 proc.). Palyginti su 2022 m. duomenimis, moterų dalis Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose sumažėjo (atitinkamai nuo 25 iki 21 proc., nuo 33 iki 23 proc.). 2024 m. daugiau vyrų magistrantų studijavo Verslo mokykloje – jų dalis išaugo nuo 41 iki 64 proc. Tuo tarpu moterų dar labiau padaugėjo Gyvybės mokslų centre (nuo 67 iki 74 proc.) ir Filosofijos fakultete (nuo 77 iki 81 proc.). Per visą stebėsenos laikotarpį magistrantūros studijų pakopoje lyčių pusiausvyra buvo Chemijos ir geomokslų fakultete. Šis padalinys buvo vienintelis lyčių pusiausvyrą pasiekęs kamieninis akademinis padalinys 2020 m., tuo tarpu 2018 m. tą patį dar buvo galima pasakyti apie Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutą ir Verslo mokyklą.



17 pav. Studentų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademiniuose padaliniuose, kuriuose vykdomos magistrantūros studijos, 2024 m. spalio 1 d. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys

Medicinos ir Teisės fakultetuose, kuriuose vykdomos vientisosios studijos, per visą stebėsenos laikotarpį šios pakopos studentų buvo daugiau nei studentų. 2024 m. Medicinos fakultete buvo 70 proc. moterų ir 30 proc. vyrų, Teisės fakultete – atitinkamai 68 ir 32 proc. (18 pav.). Palyginti su ankstesniais metais, pasiskirstymas smarkiai nekito: Medicinos fakultete 2018 m. studijavo 68 proc. moterų, 2020 m. – 69 proc., 2022 m. – 69 proc., o Teisės fakultete 2018 m. – 65 proc., 2020 m. – 63 proc., 2022 m. – 67 proc.

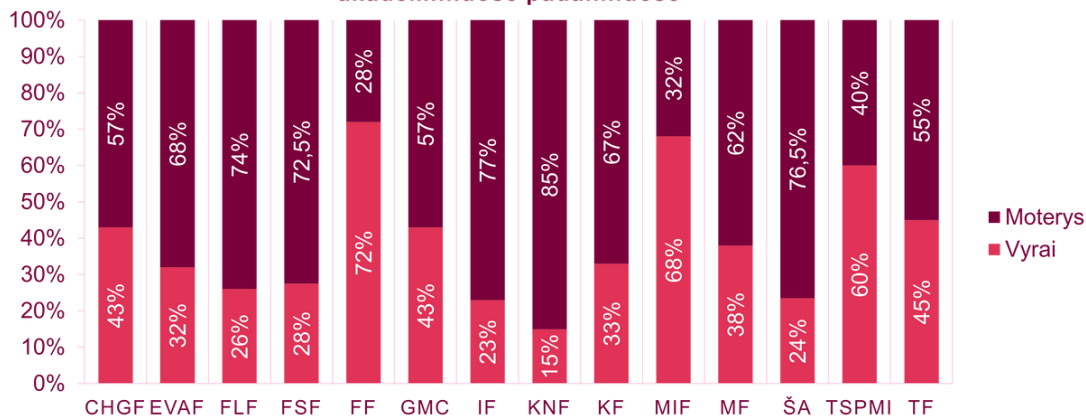
Vientisųjų studijų studentų (-čių) pasiskirstymas pagal lytį Medicinos ir Teisės fakultetuose



18 pav. Studentų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį Medicinos ir Teisės fakultetuose vykdomose vientisosiose studijose 2024 m. spalio 1 d. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys

Doktorantūros studijos. 2024 m. gruodžio 31 d. duomenimis, Vilniaus universiteto doktorantūroje vyravo lyčių pusiausvyra – iš viso studijavo 836 doktorantai (-ės), iš jų 485 moterys (58 proc.) ir 351 vyras (42 proc.). Tarp studijuojančiųjų doktorantūroje lyčių pusiausvyra buvo visą stebėsenos laikotarpį (t. y. ir 2019, 2020 ir 2022 m.). 2024 m. kamieniniuose akademiniuose padaliniuose lyčių pusiausvyra buvo Gyvybės mokslų centre, Chemijos ir geomokslų, Teisės fakultetuose, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute. Medicinos fakultete lyčių pasiskirstymas vos 2 proc. nukrypo nuo pusiausvyros, buvo daugiau studijuojančiųjų doktorančių. Tuo tarpu kituose padaliniuose vienos lyties persvara tarp doktorantų (-ių) buvo ryškesnė: Filologijos, Filosofijos, Istorijos fakultetuose ir Šiaulių akademijoje daugiau nei 70 proc. sudarė moterys, o Kauno fakultete jų dalis viršijo 80 proc. Kaip ir kitose studijų pakopose, Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose vyrų buvo daugiau – atitinkamai 72 ir 68 proc. (19 pav., žr. 4 priedo 2 lentelę).

Doktorantūros studentų (-čių) pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademiniuose padaliniuose



19 pav. Doktorantūros studentų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d. Personalo duomenų bazė, Doktorantūros ir podoktorantūros skyriaus pateikti duomenys

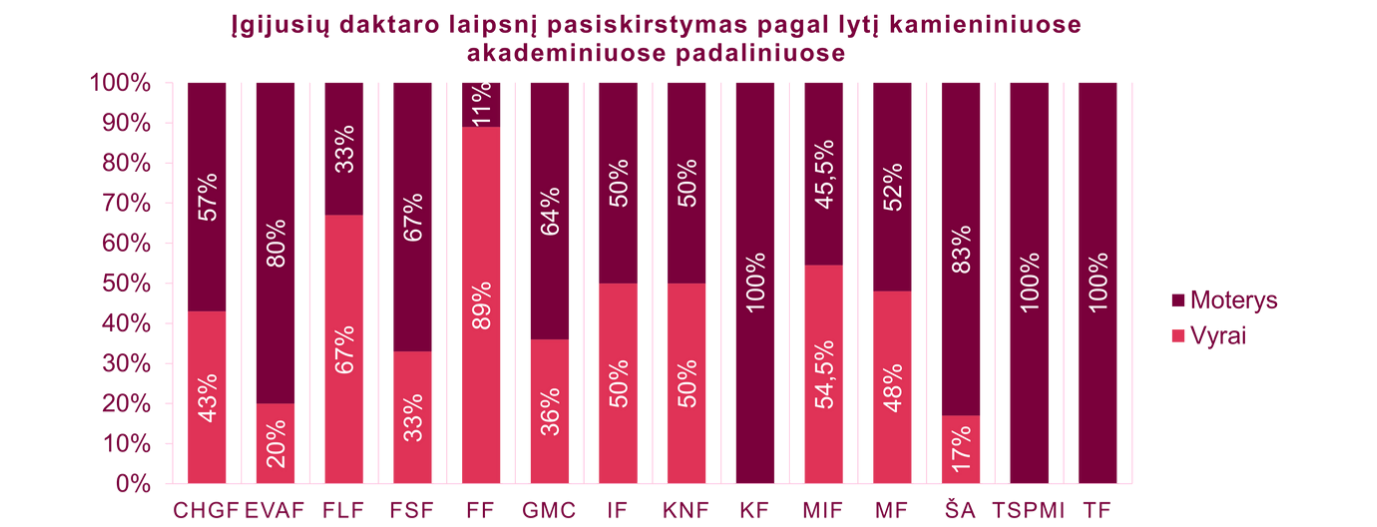
2024 m. gruodžio 31 d. akademinėse atostogose buvo 143 doktorantai (-ės), iš jų 99 moterys ir 44 vyrai. Daugiausia doktorantų (-ių) akademines atostogas rinkosi dėl asmeninių priežasčių – 67 (40 moterų ir 27 vyrų), dėl sveikatos – 53 (35 moterys ir 18 vyrų), dėl vaiko priežiūros – 34 (24 moterys ir 10 vyrų).

Nuo 2024 m. sausio 1 d. iki 2024 m. gruodžio 31 d. doktorantūros studijas baigė 136 doktorantai (-ės): 76 moterys (56 proc.) ir 60 vyrų (44 proc.), daktaro laipsnį įgijo 113 – 67 moterys (59 proc.) ir 46 vyrai (41 proc.). Toks lyčių pusiausvyra laikomas pasiskirstymas buvo ir 2018, 2020 bei 2022 m. (10 lentelė).

	2018	2020	2022	2024
Moterys	53 %	49 %	55 %	59 %
Vyrai	47 %	51 %	45 %	41 %

10 lentelė. Doktorantų (-ių), įgijusių daktaro laipsnį 2018, 2020, 2022 ir 2024 m., pasiskirstymas pagal lytį. Personalo duomenų bazė, Doktorantūros ir podoktorantūros skyriaus pateikti duomenys

Kamieniniuose akademiniuose padaliniuose daktaro laipsnį įgijusių asmenų pasiskirstymas, atitinkantis lyčių pusiausvyrą, buvo Chemijos ir geomokslų, Istorijos, Kauno, Medicinos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose. 2024 m. daugiau nei du trečdalius įgijusiųjų daktaro laipsnį Ekonomikos ir verslo administravimo, Filosofijos fakultetuose ir Šiaulių akademijoje sudarė moterys (atitinkamai 80, 67 ir 83 proc.), o Kauno ir Teisės fakultetuose bei Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute daktaro laipsnį įgijo vien moterys (100 proc. moterų). Tuo tarpu Fizikos fakultete didžioji dalis įgijusiųjų daktaro laipsnį buvo vyrai (89 proc.) (20 pav.).

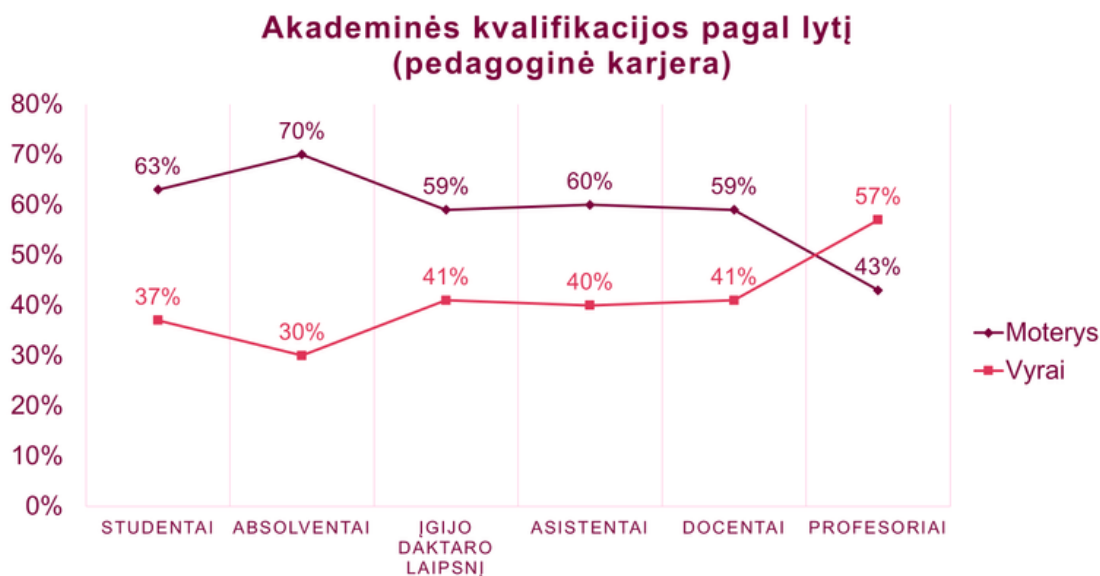


20 pav. Doktorantų (-ių), įgijusių daktaro laipsnį, pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademiniuose padaliniuose 2024 m. Personalo duomenų bazė, Doktorantūros ir podoktorantūros skyriaus pateikti duomenys

2024 m. doktorantūros studijas nutraukė 35 studentai (-ės). Iš nutraukusiųjų studijas 17 buvo doktorantės – 3 studijas nutraukė savo noru, 11 akademinių atostogų dėl sveikatos metu ir 3 akademinių atostogų dėl vaiko priežiūros metu. Iš 18 doktorantūros studijas nutraukusių vyrų 11 studijas nutraukė savo noru, 3 akademinių atostogų dėl sveikatos metu, 2 akademinių atostogų dėl vaiko priežiūros metu ir 2 dėl atestacijos rezultatų.

Pedagoginės ir mokslinės karjeros trajektorija. Nagrinėjant lyčių lygybės klausimus akademinėje aplinkoje, dažnai remiamasi moterų ir vyrų karjeros trajektorijų analize. Vadinamoji akademinės karjeros „žirklių“ diagrama iliustruoja, kaip skirtinguose universiteto pedagoginės ir mokslinės karjeros etapuose kinta lyčių pasiskirstymas. 2024 m. duomenys rodo, kad pedagoginės karjeros raidoje šios „žirkklės“ yra beveik plokščios – daugiau moterų baigia studijas ir jų matome daugiau beveik visose pozicijose, išskyrus pačią aukščiausią, profesorių, pareigybę (21 pav.). Palyginti su ankstesniais duomenimis, „žirklių“ forma yra pakitusi. 2018–2020 m. vyrų ir moterų pedagoginę karjerą atspindinčios kreivės beveik susiliesdavo ties karjeros etapu „Ilgijo daktaro laipsnį“ ir išsiskirdavo – tarp profesorių dominuodavo vyrai. Nuo 2022 m. matomas didesnis moterų dominavimas karjeros etapuose „Ilgijo daktaro laipsnį“, „Asistentai“ ir „Docentai“, o 2024 m. jis dar labiau paryškėjo (žr. 5 priedo 1 pav.).

Palyginti su 2022 m., 2024 m. sumažėjo moterų dalis tarp studentų ir absolventų (po 1 proc.), bet paaugo tarp asistentų (3 proc.), docentų (4 proc.) ir profesorių (3 proc.).



22 pav. Akademines kvalifikacijos (mokslinė karjera) pagal lytį 2024 m. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys; Personalo duomenų bazė, Doktorantūros ir podoktorantūros skyriaus pateikti duomenys; Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

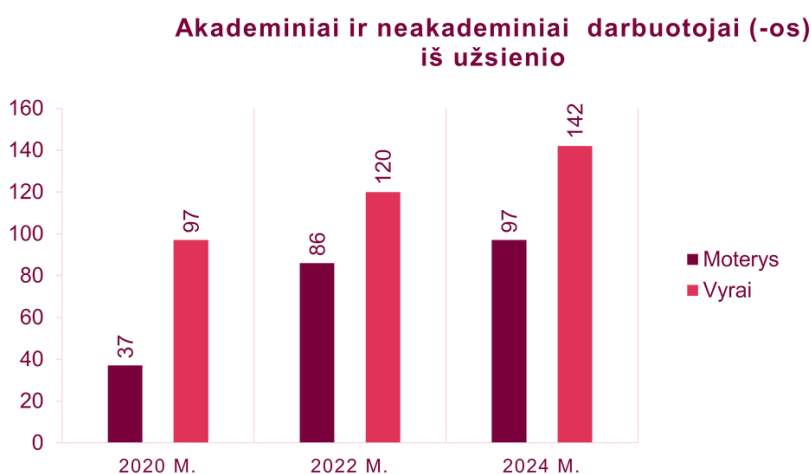
Apibendrinimas. 2023–2024 m. duomenys rodo, kad Vilniaus universitetas išlaiko stabilų lyčių pusiausvyrą darbuotojų bendruomenėje – moterys sudaro 59 proc. visų darbuotojų, o akademines pareigas einančių moterų dalis siekia 55 proc., universiteto Taryboje pirmą kartą pasiekta lyčių pusiausvyra, o Senate moterų dalis augo. Daugiau moterų eina neakademines pareigas. Lyčių pusiausvyra fiksuojama tarp daugumos pedagogines ir mokslines pareigas einančių darbuotojų, tačiau tarp profesorių ir vyresniųjų mokslo darbuotojų išlieka ryškus vyrų dominavimas, ypač kai kuriuose fakultetuose. Nors atlyginimų atotrūkis tarp lyčių 2024 m.

sumažėjo tarp neakademinio personalo, jis padidėjo tarp akademinio personalo ir siekia 8,2 proc., o tarp mokslininkų – net 13,3 proc. Studentų gretose lyčių disbalansas išlieka – moterų yra daugiau visose studijų pakopose, išskyrus doktorantūrą. Tam tikruose fakultetuose pastebima ryški disproporcija, kai vienos lyties studentai (-ės) sudaro daugiau nei du trečdalius bendruomenės.

Nepaisant jau įgyvendintų žingsnių, turėtų būti siekiama toliau sisteminti ir gilinti duomenų analizę – užtikrinti reguliarių, sistemingą duomenų apie moterų ir vyrų padėtį universitete ir jo padaliniuose rinkimą ir analizę, ne tik stebėti pažangą, bet ir vertinti taikomų priemonių poveikį bei tikslingai planuoti naujas iniciatyvas. Svarbu puoselėti atvirą ir įtraukią lyčių lygybės sampratą Vilniaus universiteto bendruomenėje, atskleidžiant, kokią konkrečią naudą lyčių lygybė gali atnešti tiek kiekvienam individui, tiek institucijai apskritai, kalbant apie studentų (-ių), akademinį ir neakademinį darbuotojų ir vadovų (-ių) lygmenį ir tokias temas kaip darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir organizacinė kultūra, priekabiavimo dėl lyties prevencijos priemonės ir kovos su juo veiksmai, lyties aspekto integravimas į mokslinių tyrimų, inovacijų ir studijų turinį, taip pat turint omenyje interseksionalumą. Siekiant lyčių lygybės organizacijoje turėtų būti skatinama didinti vadovybės įsitraukimą ir stiprinti lyčių lygybės koordinatorių bendradarbiavimą.

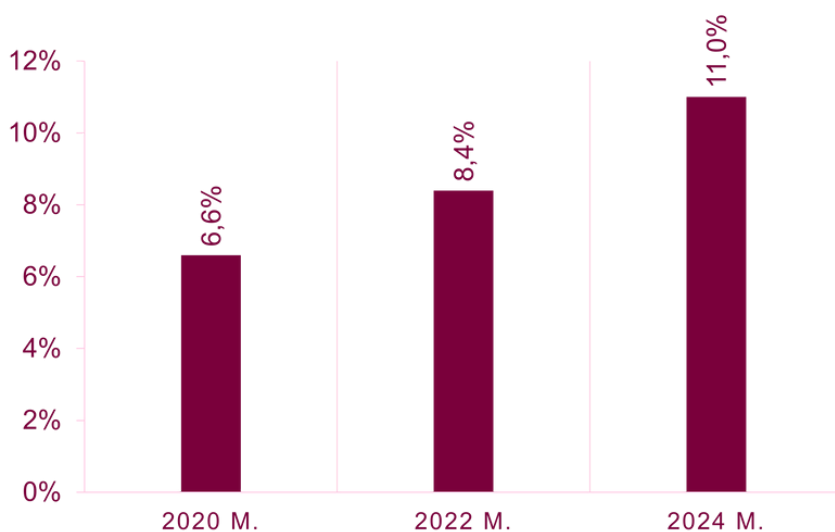
Studentai (-ės) ir darbuotojai (-os) iš užsienio

Darbuotojai (-os) iš užsienio. Darbuotojų iš užsienio skaičius Vilniaus universitete nuosekliai auga. 2024 m. gruodžio mėn. duomenimis (23 pav.), universitete dirbo 239 darbuotojai (-os) (29 neakademiniai ir 210 akademiniai) iš užsienio – tai sudaro apie 5 proc. viso universiteto personalo (iš viso – 5765 darbuotojai). Nors darbuotojai (-os) iš užsienio vis dar sudaro mažesnę visų darbuotojų dalį, jų kasmet daugėja – palyginti su 2020 m., jų skaičius išaugo beveik dvigubai. Tarp jų šiek tiek daugiau vyrų (142) nei moterų (97), tačiau moterų dalis taip pat didėja – nuo 37 moterų 2020 m. iki 97 – 2024 m. Daugiausia darbuotojų iš užsienio dirba Filologijos fakultete (44), Ekonomikos ir verslo administravimo fakultete (27), Gyvybės mokslų centre (27), Filosofijos fakultete (16) ir Medicinos fakultete (16). Šie duomenys rodo, kad universitetas išlieka patrauklus tarptautinei akademiniai ir neakademiniai bendruomenei, tačiau lyčių pusiausvyra tarp užsienio darbuotojų tebėra aktualus stebėsenos klausimas.



23 pav. Akademiniai ir neakademiniai darbuotojai (-os) iš užsienio. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Studentų (-čių) iš užsienio dalis (proc.) tarp visų studentų (-čių)



24 pav. Studentų (-ių) iš užsienio dalis (proc.) tarp visų universiteto studentų 2020, 2022 ir 2024 m. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys

2024 m. spalio 1 d. universitete studijavo 99 pilietybes turintys (-ios) studentai (-ės), kurie atstovavo beveik visiems žemynams. Daugiausia studentų (-ių) atvyko iš Ukrainos, Vokietijos, Pakistano, Bangladešo, Indijos, Azerbaidžano (žr. 6 priedo 1 lentelę). Didžioji jų dalis studijavo Medicinos fakultete (648), Ekonomikos ir verslo administravimo fakultete (401), Verslo mokykloje (362), Kauno fakultete (235), Šiaulių akademijoje (189), Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute (164), Filologijos fakultete (130).

Tarp Lietuvos pilietybę turinčių universiteto studentų yra 37 proc. vyrų ir 63 proc. moterų (žr. 14 pav. skyriuje „Lyčių lygybė“), o tarp studentų iš užsienio vyrų ir moterų skaičius skiriasi. 2022 m. studijavo 939 moterys ir 1029 vyrai, atitinkamai 48 ir 52 proc., o 2024 m. – 1016 moterų ir 1463 vyrai, atitinkamai 41 ir 59 proc. (žr. 6 priedo 2 lentelę), taigi vyrų skaičius gerokai išaugo.

Užsienio mainų studentai (-ės). 2023–2024 akad. m. pagal „Erasmus+“ programą ir dvišalius mainus iš viso į universitetą atvyko 715 mainų studentų (-ių): 436 moterys ir 279 vyrai (2022 m. atvykusiųjų buvo 780). Rudens semestre studijavo 287 moterys ir 211 vyrų, pavasario semestre – 149 moterys ir 68 vyrai. Daugiausia studentų atvyko iš Italijos (113), Prancūzijos (91), Vokietijos (66), Ispanijos (62) ir Turkijos (46). Kaip ir ankstesniais metais, dauguma jų studijavo bakalauro pakopoje – 538, magistrantūroje – 170, o doktorantūroje – 7.

Tarptautinių ryšių skyriaus 2023–2024 akad. m. atliktos apklausos duomenimis, iš 145 apklaustų mainų studentų (-ių) 88 proc. nurodė nepatyrę diskriminacijos studijų Vilniaus universitete laikotarpiu, o 12 proc. atsakė, kad diskriminaciją patyrė. Dažniausiai minėtos diskriminacijos apraiškos buvo susijusios su kalba, lytimi ir tautybe. Palyginti su 2021–2022 akad. m. kai apklausą užpildė 125 studentai (-ės) ir 8 proc. jų nurodė patyrę diskriminaciją,

matyti nežymus šio rodiklio padidėjimas. Ankstesnėje apklausoje dažniausiai buvo minimos situacijos, kai dėstymas vyko lietuvių kalba auditorijose, kuriose buvo studentų, nesuprantančių šios kalbos, taip pat atvejai, susiję su prastesnėmis studentų iš Azijos šalių apgyvendinimo sąlygomis. Vis dėlto dauguma mainų studentų (-ių) ir toliau studijas Lietuvoje vertina teigiamai arba patenkinamai.

Sporto ir sveikatos paslaugos studentams (-ėms). Pastaraisiais metais, didėjant kitakalbių studentų (-ių) skaičiui, Vilniaus universiteto Sporto ir sveikatos centras siekia teikti kuo daugiau paslaugų tiek lietuvių, tiek anglų kalba. Apie paslaugas informuojama „Facebook“, „Instagram“ paskyroje, universiteto tinklalapyje, bendrosiose erdvėse ir kitose platformose.

Kiekvienų metų rugsėjo ir sausio mėnesiais vykstančiuose susitikimuose su „Erasmus“ studijų mainų programos ir kitais (-omis) užsienio studentais (-ėmis) kviečiama dalyvauti renginiuose, atsakoma į klausimus, taip užmezgamas kontaktas ir padedama lengviau rasti tinkamą veiklą. Studentai (-ės) kviečiami (-os) prisijungti prie nemokamų grupinių užsiėmimų (populiariausi – futbolas, tinklinis ir pilateso mankštos treniruotės), lankytis treniruoklių salėse, atstovauti savo fakultetui Rektoriatas taurės varžybose, dalyvauti sveikatos edukacijos renginiuose ir taip patirti daugiau kultūrinės bendrystės.

Meninės saviraiškos paslaugos bendruomenei. Užsienio studentų (-ių) įsitraukimas į meninę veiklą skatinamas kryptingai – informacija apie galimybes dalyvauti universiteto Kultūros centro veiklose anglų kalba pateikiama tiek orientacinės savaitės metu, tiek nuolat viešinama visus mokslo metus (Culture Centre). Viena iš populiariausių veiklų – folkloro ansamblis, kurį noriai renkasi įvairių šalių studentai (-ės). Atsižvelgiant į jų poreikius, susiformavus didesnėms tarptautinėms grupėms meno kolektyvuose, organizuojamos specialios įvadinės edukacijos anglų kalba. Jose mokymosi ir kūrybinis procesas pritaikomas naujai prisijungusiems (-ioms) dalyviams (-ėms), neturintiems (-ioms) meninės patirties. Pastebėta, kad motyvacija įsitraukti didėja tuomet, kai veiklose dalyvauja ir lietuvių studentai (-ės), todėl siekiama skatinti mišrias grupes. Studentams (-ėms), atvykusiems (-ioms) pagal trumpalaikes „Erasmus+“ studijų mainų programas, siūloma lankstesnė meninės saviraiškos forma – dalyvavimas individualiuose užsiėmimuose, nereikalaujančiuose ilgalaikio įsipareigojimo.

Lietuvių kalbos kursai užsienio studentams (-ėms) Vilniaus universitete. 2024 m. universitetas pirmą kartą organizavo lietuvių kalbos kursus užsienio studentams (-ėms) visuose trijuose miestuose – Vilniuje, Kaune ir Šiauliuose. Šių kursų tikslas – sudaryti sąlygas užsienio studentams (-ėms) įgyti pagrindinių lietuvių kalbos žinių ir sklandžiau integruotis į akademinę bei vietos bendruomenę.

Vilniuje lietuvių kalbos kursai vyko keliuose fakultetuose. 2024 m. rudens semest্রে į Filologijos fakulteto Kalbų mokyklos organizuojamus bendruosius kursus buvo užsiregistravę (-usios) 150 studentų (-ių), tačiau paskaitas lankė 90. Likusieji (-iosios) studentai (-ės) nedalyvavo dėl įvairių priežasčių – neatsiliepė į kvietimus, susidūrė su tvarkaraščių nesuderinamumu arba ilgai neišėmė motyvacijos. Čia jiems (-joms) buvo sudaryta galimybė per pirmą semestrą įgyti A1.1

lygį ir toliau tęsti lietuvių kalbos mokymąsi pavasario semestre. Medicinos fakultete, kur lietuvių kalbos mokymasis yra siūlomas jau ne pirmi metai ir tęstiniu principu, 2023–2024 akad. m. kursus lankė 107 studentai (-ės), o 2024–2025 akad. m. – 127 studentai (-ės). Studentams (-ėms) sudaromos galimybės per penkis semestrus pasiekti B1 lygį. Fakultetas rūpinasi mokymosi sąlygų kokybe, siūlydamas lankstų tvarkaraštį ir dėstytojų palaikymą.

Kauno fakultete 2024 m. rudens semestre į lietuvių kalbos kursus užsiregistravo 66 studentai (-ės). Galiausiai liko apie 42 aktyviai dalyvavę (-usios) studentai (-ės). Šiaulių akademijoje lietuvių kalbos kursus lankė 25 studentai (-ės), iš jų 18 sėkmingai baigė ir gavo sertifikatus. Likusieji (-iosios) studentai (-ės) nebaigė kursų dažniausiai dėl sunkumų mokantis ir motyvacijos stokos. Šiauliuose papildomai 15 studentų (-ių) toliau tęsia mokymąsi, pasirinkę bendrąjį universiteto studijų dalyką „Lietuvių kalba ir tradicijos“.

Galima teigti, kad lietuvių kalbos kursai Vilniaus universitete sulaukė nemažo susidomėjimo. Planuojama juos tęsti toliau ir didinti grupių bei pasirinkimo laikų galimybes. Kursų teikiama nauda – kalbinė ir socialinė integracija – itin reikšminga.

Apibendrinimas. Vilniaus universitetas nuosekliai stiprina savo tarptautiškumą, didindamas užsienio darbuotojų ir studentų (-ių) dalį. Universitete dirba vis daugiau užsienio specialistų (-ių), ir nors jų skaičius vis dar nėra labai didelis, jis auga. Pastebima ir lyčių pusiausvyros gerėjimo tendencija tarp užsienio darbuotojų. Užsienio studentų (-ių) skaičius taip pat didėja, o didžiausia jų dalis studijuoja Medicinos, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetuose ir Verslo mokykloje. Ypač ryškus vyrų studentų iš užsienio skaičiaus augimas.

Mainų studentų (-ių) skaičius šiek tiek sumažėjo, tačiau dauguma jų dalijasi teigiama studijų patirtimi. Vis dėlto nuolatinės apklausos rodo pagausėjus diskriminacijos atvejų, daugiausia susijusių su kalbos ir kultūriniais skirtumais.

Universitetas aktyviai teikia paslaugas užsienio studentams (-ėms), įskaitant sporto, sveikatos ir kultūrinės veiklas anglų kalba, skatina jų įsitraukimą į bendruomenės gyvenimą, siūlo galimybę mokytis lietuvių kalbos. Pastebima, kad studentų (-ių) įsitraukimas ir motyvacija didėja, kai veiklose dalyvauja ir lietuvių studentai (-ės) – tai stiprina tarpkultūrinį bendradarbiavimą ir bendruomeniškumą.

Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas

Šeiminiai įsipareigojimai. Vilniaus universitetas siekia kurti aplinką, kurioje darbuotojai (-os) galėtų derinti darbą su asmeniniu gyvenimu. Vienas svarbiausių aspektų – šeiminiai įsipareigojimai. Vaiko priežiūros atostogas, kaip rodo duomenys, dažniausiai renkasi moterys: 2022 m. pabaigoje jų buvo 81, o vyrų – tik vienas, tuo tarpu 2024 m. pabaigoje – 62 moterys ir 13 vyrų. Nors moterų skaičius vis dar gerokai didesnis, galima pastebėti, kad vyrų, besirenkančių šias atostogas, daugėja. Šis pokytis, tikėtina, susijęs su 2023 m. sausio 1 d. įsigaliojusia tvarka, nustatančia neperleidžiamas dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogas kiekvienam iš tėvų. Vis dėlto statistiškai išskirti šias atostogas yra sunkiau, nes duomenų registruose nėra galimybės jų identifikuoti atskiru pavadinimu – visi (-os) darbuotojai (-os), nepriklausomai nuo lyties ar aplinkybių, prašo vienodai įvardintų vaiko priežiūros atostogų. Nors darbo kodeksas aiškiai nenurodo, kas tiksliai laikytina šeiminingais įsipareigojimais, tiek vaikų, tiek kitų artimųjų slauga ir priežiūra turėtų būti suprantamos kaip svarbi darbuotojo (-os) atsakomybės dalis. Vilniaus universitetas savo praktikoje vadovaujasi šia nuostata ir diegia atitinkamas priemones.

Finansinė parama darbuotojams (-oms) susirgus, slaugant šeimos narius ar gimus vaikams. Vilniaus universiteto darbuotojams (-oms) gali būti suteikiama finansinė parama esant sunkiai materialinei padėčiai ar pablogėjus darbuotojo (-os), jo (jos) šeimos nario (-ės) sveikatai sunkios ligos, būtino operacinio ar reabilitacinio gydymo išlaidoms (jų daliai) kompensuoti. Taip pat parama gali būti skiriama esant nustatytam poreikiui darbuotojui (-ai) įsigyti techninės pagalbos priemonių, kompensuoti šių priemonių įsigijimo išlaidas tais atvejais, kai jų įsigijimas nekompensuojamas teisės aktų nustatyta tvarka arba skiriamos kompensacijos nepakanka reikalingoms priemonėms įsigyti. Ši parama yra skirta užtikrinti, kad darbuotojas (-a) galėtų gauti būtinas priemones ir paslaugas, padedančias jam (jai) įveikti laikinas gyvenimo ar sveikatos problemas, taip prisidedant prie jo (jos) gerovės ir darbo efektyvumo išlaikymo. Visos šios išmokos ir kompensacijos skiriamos pagal Vilniaus universiteto papildomų išmokų skyrimo tvarką, kuri reglamentuoja paraiškų teikimo procesą ir vertinimo kriterijus.

	2020 m.	2022 m.	2024 m.
Bendra išmokų suma (Eur)	75 020	89 540	127 260
Išmokos moterims (Eur)	45 000	59 520	81 600
Išmokos vyrams (Eur)	42 360	30 020	45 660
Patvirtintų prašymų skaičius	162	175	222

11 lentelė. Finansinės paramos pasiskirstymas pagal lytį 2020–2024 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

2020–2024 m. laikotarpiu patvirtintų prašymų skaičius nuosekliai augo – nuo 162 (2020 m.) iki 222 (2024 m.). Kartu didėjo ir bendra išmokėta suma: nuo 75 020 eurų (2020 m.) iki 127 260 eurų (2024 m.). 2024 m. buvo gauti 141 moterų ir 81 vyrų prašymai paramai gauti. Beveik visi jie buvo patenkinti, išskyrus porą atvejų, kai prašymai neatitiko administracinių reikalavimų.

Tiek 2024 m., tiek ankstesniais metais moterims skirtų išmokų suma buvo didesnė nei skirtų vyrams: 2020 m. – 45 000 eurų, 2022 m. – 59 520 eurų, tuo tarpu vyrams – atitinkamai 42 360 ir 30 020 eurų. Kaip ir ankstesniais metais, didžiąją išmokų dalį sudarė išmokos dėl darbuotojo (-os) ar jo (jos) šeimos nario (-ės) mirties (11 ir 12 lentelės).

Paramos skyrimo pagrindas	2023	2024
Gimus vaikui	55	75
Mirus šeimos nariui (-ei)	116	128
Mirus darbuotojui (-ai)	5	4
Esant sunkiai materialinei padėčiai ar pablogėjus darbuotojo (-os), jo (jos) šeimos nario (-ės) sveikatai sunkios ligos, būtino operacinio ar reabilitacinio gydymo išlaidoms (jų daliai) kompensuoti	17	14
Netekus gyvenamojo būsto ir turto dėl potvynio, gaisro ar kitų ekstremalių įvykių	0	1
Iš viso	193	222

12 lentelė. Finansinė parama pagal skyrimo pagrindą 2023–2024 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Išmokų dydžiai svyruoja nuo 320 iki 1500 eurų ir nustatomi atsižvelgiant į individualias situacijas, kurias po konsultacijų su besikreipiančiais (-iomis) darbuotojais (-omis) svarsto ir teikimą kancleriui teikia šiai tvarkai įgyvendinti suburta išmokų skyrimo komisija. Šioje komisijoje dirba Teisės taikymo, Personalo, Bendruomenės gerovės skyrių, Finansų departamento ir Tarptautinių ryšių skyriaus darbuotojai (-os).

Sveikatos draudimas darbuotojams (-oms). Nuo 2024 m. spalio 10 d. Vilniaus universiteto darbuotojams (-oms), atitinkantiems (-ioms) nustatytus kriterijus, suteikta galimybė naudotis papildomo sveikatos draudimo paslaugomis. Šis draudimas leidžia pasirinkti variantą, kuris

geriausiai atitinka darbuotojo (-os) asmeninius poreikius ir padengia sveikatos priežiūros paslaugų ir medicinos prekių išlaidas. Kiekvienas (-a) darbuotojas (-a) gali pasirinkti draudimo variantą, atsakydamas (-a) į specialioje anketoje pateiktus klausimus.

Norintys (-ios) pasinaudoti šia paslauga darbuotojai (-os) turi atitikti tam tikrus kriterijus – dirbti universitete ne trumpiau nei 6 mėnesius ir ne mažesniu nei 0,5 etato, šiuo metu nebūti išėjusiam (-ai) ilgiau nei 6 mėnesius trunkančių tikslinių atostogų. Jei darbuotojas (-a) dirba tik projektuose, papildomo sveikatos draudimo paslaugomis naudotis negali. 2024 m. draudimu pasinaudojo daugiau nei 3300 darbuotojų, t. y. beveik 60 proc. visų Vilniaus universiteto darbuotojų. Tai rodo, kad papildomas sveikatos draudimas tapo populiaria ir naudinga iniciatyva, prisidedančia prie darbuotojų gerovės ir sveikatos užtikrinimo.

Vaikų vasaros stovyklos darbuotojų vaikams. 2024 m., kaip ir kasmet, buvo organizuota Sveikatos ir sporto centro sportiška vaikų vasaros stovykla 7–11 metų amžiaus vaikams. Stovykla vyko dviem pamainomis, į jas susirinko 45 vaikai. Šių metų stovykla išliko tradiciškai orientuota į aktyvų ir sveiką gyvenimo būdą, skatindama vaikus dalyvauti įvairiose sportinėse veiklose, lavinti kūrybiškumą ir ugdyti bendrystės jausmą. Tėvams, dirbantiems universitete, ši stovykla suteikė galimybę ramiai ir saugiai palikti vaikus visai darbo dienai, žinant, kad jų atžalos yra užimtos naudinga veikla. Be to, 2024 m. Fizikos fakultetas organizavo Vilniaus universiteto darbuotojų vaikų vasaros stovyklą „Fotonas“, kurioje dalyvavo 21 mokinys (-ė).

Vaikų kambariai. Vilniaus universitetas kuria draugišką aplinką darbuotojams (-oms) ir studentams (-ėms), derinantiems (-ioms) darbą ar studijas su tėvyste. Tarp šių pastangų – vaikų kambarių ir tėvams pritaikytų erdvių kūrimas universiteto padaliniuose. Mokslinės komunikacijos ir informacijos centre veikia speciali skaitykla, skirta tėvams, kurie ateina dirbti kartu su mažamečiais vaikais. Šioje erdvėje įrengta dešimt darbo vietų, tarp jų – trys dvivietės individualaus darbo kabinos, ir viena bendra vaikų žaidimų zona, kurioje yra vaikiškų knygelių ir galima atsinešti savo žaislų. Tėvai gali dirbti šalia vaikų, juos matyti ir prižiūrėti.

2021 m. vaikų kambarys buvo įrengtas Jungiamuosiuose rūmuose Saulėtekioje, tačiau kurį laiką nebuvo aktyviai naudojamas. 2024 m. atlikta Saulėtekio padalinių darbuotojų apklausa (dalyvavo 84 asmenys), siekiant įvertinti kambario įveiklinimo galimybes. Dažniausiai darbuotojų išsakytas poreikis – turėti įrengtas darbo vietas vaikų kambaryje, vaiko priežiūrą užtikrinančio (-ios) darbuotojo (-os) pagalbą, galimybę dalintis priežiūra su kolegomis (-ėmis) ir naudotis registracijos sistema. Atsižvelgiant į šiuos poreikius ir kitų institucijų patirtį, 2024 m. pabaigoje vaikų kambarys Saulėtekioje buvo atnaujintas: jame įrengtos dvi darbo vietos, atnaujinti žaislai, o erdvės suskirstytos pagal vaikų amžių. Šiuo metu renkami naudojimosi vaikų kambariu statistiniai duomenys, o ateityje svarstoma galimybė įvesti valandinę vaikų priežiūros paslaugą.

Vaikų universitetas. Vilniaus universiteto Vaikų universitetas – tai išskirtinė iniciatyva, kurios tikslas – skatinti vaikų ir moksleivių domėjimąsi mokslu, ugdyti kritinį mąstymą ir supažindinti su aukštojo mokslo aplinka. 2023 m. buvo organizuotos pavasario ir rudens sesijos, kuriose vaikai dalyvavo įvairiose paskaitose, eksperimentuose ir diskusijose su mokslininkais. Į Vaikų

universiteto veiklas siekiama įtraukti įvairaus amžiaus vaikus ir užtikrinti lyčių pusiausvyrą – rudens sesijoje užsiėmimus vedė 16 moterų ir 5 vyrai, o viena iš temų buvo skirta lyčių lygybei ir žmogaus teisėms. Vaikų universitetas pelnė Lietuvos projektų vadybos asociacijos „Geriausio socialinio projekto“ nominaciją. Ši iniciatyva yra atvira visiems vaikams, nepriklausomai nuo jų gyvenamosios vietos ar socialinės padėties, ir prisideda prie įtraukesnės, atviros švietimo aplinkos kūrimo. Iki šiol nebuvo skaičiuojama, kiek išskirtinai Vilniaus universiteto darbuotojų vaikų dalyvavo Vaikų universiteto veiklose.

Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo galimybės užsienyje. Universiteto darbuotojai (-os), kaip aukštojo mokslo institucijos atstovai (-ės), gali dalyvauti „Erasmus+“ programos mobilumo veikloje. Ši programa suteikia galimybę ne tik vykti į mokymosi veiklas ir vizitus, bet ir prisidėti prie darbo stebėjimo bei šėšėliavimo veiklos, kuri leidžia darbuotojams įgyti praktinės patirties kitose aukštojo mokslo institucijose ir užsienio šalyse. Tokios galimybės ne tik padeda darbuotojams (-oms) įgyti naujų žinių ir įgūdžių, bet ir stiprina tarptautinius ryšius bei bendradarbiavimą su kitomis institucijomis. 2023–2024 akad. m. universiteto dėstytojai (-os) ir darbuotojai (-os) aktyviai dalyvavo tarptautiniuose mobilumo projektuose pagal „Erasmus“ programą. Iš viso 160 dėstytojų ir 293 darbuotojai (-os) pasinaudojo šia galimybe ir vyko į mokslo studijų institucijas partneres, taip prisidėdami (-os) prie savo profesinio tobulėjimo ir tarptautinio bendradarbiavimo stiprinimo. Toks aktyvus dalyvavimas rodo, kad universiteto bendruomenė nuolat siekia tobulinti kvalifikaciją ir plėsti profesines galimybes užsienyje, o tai turi teigiamą įtaką tiek jų asmeninei karjerai, tiek universiteto prestižui tarptautiniu mastu.

Apibendrinimas. Vilniaus universitetas siekia kurti aplinką, kurioje darbuotojai (-os) galėtų sėkmingai derinti profesinį gyvenimą su asmeniniu, ypatingą dėmesį skirdamas šeiminiams įsipareigojimams, tokiems kaip vaikų priežiūra ir artimųjų slauga. Vadovaudamasis lygių galimybių principais, universitetas atsižvelgia į darbuotojų individualias situacijas ir suteikia lankstų darbo grafiką bei galimybę dirbti nuotoliniu būdu.

Be to, universitetas teikia finansinę pagalbą darbuotojams (-oms) sudėtingose gyvenimo situacijose, ligos ar šeimos narių netekties atvejais. Organizuojamos vaikų vasaros stovyklos ir įrengiamos erdvės tėvams su vaikais. Skatinamas vaikų domėjimasis mokslu organizuojant vasaros stovyklas ir Vaikų universiteto veiklas. Siekiant užtikrinti darbuotojų profesinį tobulėjimą, jiems (joms) sudaroma galimybė dalyvauti „Erasmus+“ programoje. Šios iniciatyvos rodo Vilniaus universiteto pastangas kurti įtraukią, lanksčią ir darbuotojų gerovei palankią darbo aplinką.

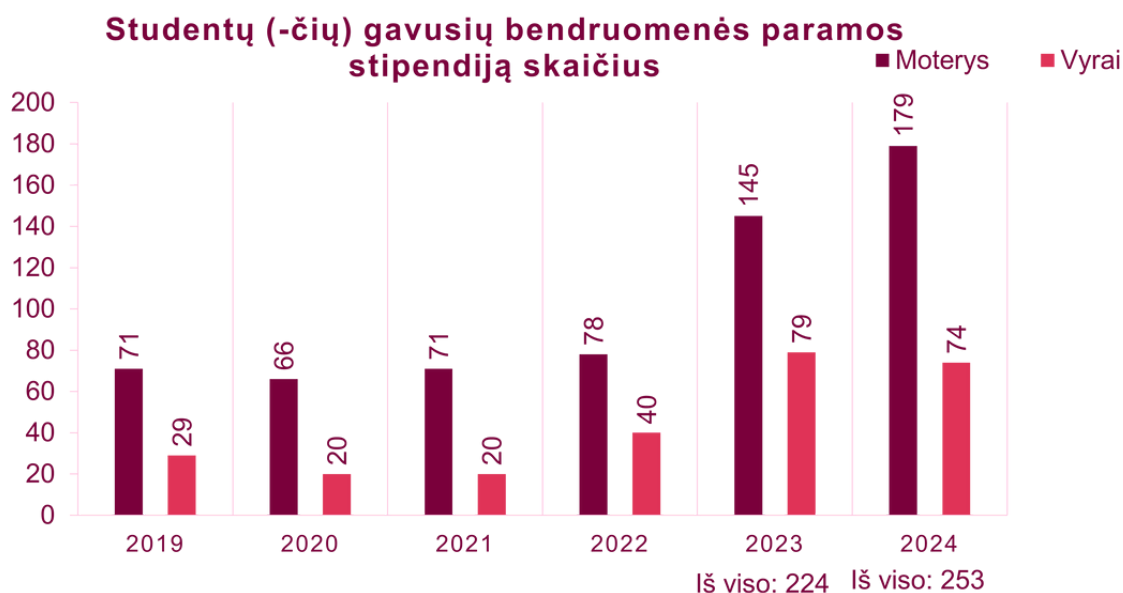
Studijos, nepaisant socialinės atskirties

Universitetas tęsia savo socialinę misiją siekdamas, kad aukštasis mokslas taptų prieinamas, nepaisant studentų (-ių) socialinės padėties. Studentai (-ės), susiduriantys (-ios) su finansiniais ir kitais iššūkiais, gali pretenduoti į 450-mečio, socialinę, bendruomenės paramos, LDK stipendijas. Minėdamas 445 metų jubiliejų, 2024 m. Vilniaus universitetas surengė paramos aukcioną šių stipendijų fondui papildyti. Aukciono metu surinkti beveik 73 000 eurų suteikė galimybę paremti dar 25 studentus (-es).

Siekdamas spręsti socialinės atskirties problemas praktiniais sprendimais, Vilniaus universitetas 2023 m. rugpjūčio 30 d. atnaujino Vilniaus universiteto stipendijų nuostatus, juos papildydamas naujomis priemonėmis, skirtomis suteikti paramą studentams (-ėms), susiduriantiems (-ioms) su didžiausiais socioekonominiais barjeriais. Pretendentams (-ėms) taikomas pajamų ribos kriterijus, jie turi būti priskiriami bent vienai iš apibrėžtų pažeidžiamų grupių: našlaičiai (-ės), gausių šeimų nariai (-ės), asmenys su negalia, nepilnamečių vaikų tėvai arba pirmieji (-osios) šeimoje siekiantys (-ios) universitetinio išsilavinimo. Pripažįstant kritišką finansinių iššūkių svarbą studijų pradžioje, parama yra strategiškai nukreipiama į laikotarpį prieš studijų pradžią – taip siekiama pašalinti pirminį barjerą, galinti trukdyti studijuoti. 450-mečio stipendija buvo įtraukta kaip nuolatinė universiteto finansinės paramos priemonė, integruota į bendrąją stipendijų sistemą ir orientuota į stojančiuosius (-ąsias) bei pirmo kurso studentus (-es).

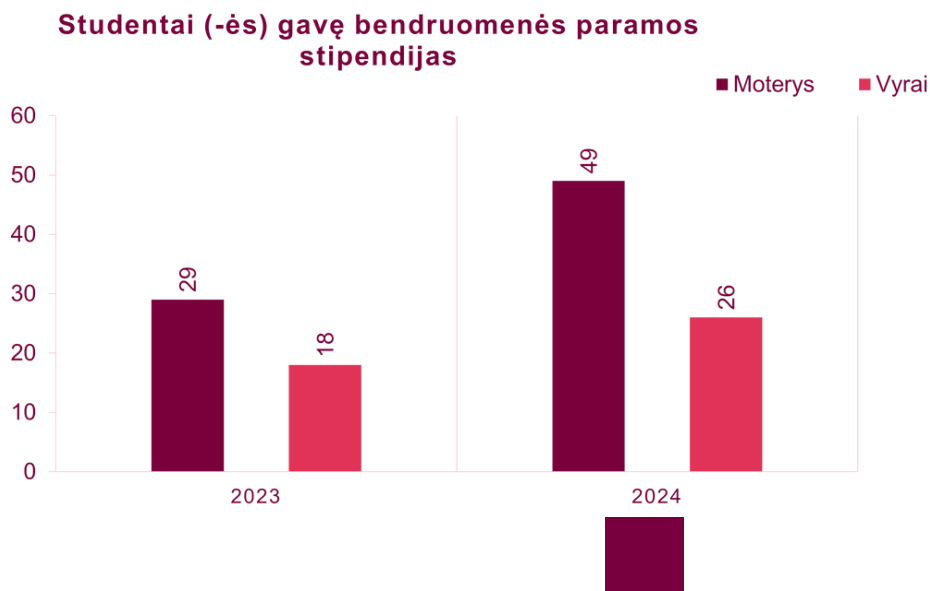
2023–2024 akad. m. pavasario semestre, papildant jau įtvirtintą nuolatinę 450-mečio stipendiją, buvo inicijuota nauja – socialinė stipendija. Šios finansinės paramos priemonės tikslas – sudaryti palankesnes sąlygas studentams (-ėms) susitelkti į akademinį procesą ir siekti aukštesnių studijų rezultatų. Socialinė stipendija orientuota į vyresnių kursų studentus (-es), susiduriančius (-as) su socialinėmis-ekonominėmis kliūtimis. 2024 m. Vilniaus universitetas suteikė 108 socialines stipendijas studentams (-ėms), iš jų 69 moterims, 39 vyrams. Abi finansinės paramos formos – 450-mečio ir socialinė stipendijos – prieinamos visiems (-oms) universiteto studentams (-ėms), atitinkantiems (-ioms) socialiai jautrios grupės kriterijus ir patiriantiems (-ioms) finansinių sunkumų.

450-mečio ir socialinės stipendijų skyrimo principai yra panašūs, tačiau socialinė stipendija išskirtinai orientuota į jau studijuojančius (-as) pirmosios, antrosios pakopos, vientisųjų ir profesinių pedagogikos studijų studentus (-es), susiduriančius (-as) su finansiniais sunkumais



25 pav. Studentų (-ių), kuriems (-ioms) skirta Vilniaus universiteto 450-mečio stipendija, skaičius pagal metus. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys

Studentams (-ėms), patiriantiems (-ioms) netikėtų gyvenimo iššūkių, Vilniaus universitetas siūlo pasinaudoti bendruomenės paramos stipendijos galimybe. Ši galimybė suteikiama studentams (-ėms), susiduriantiems (-ioms) su kritinėmis situacijomis, tokiomis kaip artimųjų netektis, stichinės nelaimės, esant staigiam socioekonominio statuso pablogėjimui ar kitoms nenumatytoms aplinkybėms.



26 pav. Studentų (-ių), kuriems (-ioms) skirta bendruomenės paramos stipendija, skaičius pagal metus. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus duomenys

Stipendijos dėl kitų socialinių aplinkybių. Atsižvelgiant ne tik į socialinę padėtį, bet ir į ypatingas socialines aplinkybes, nulemtas politinių situacijų, suteikiamos stipendijos karo paveiktos Ukrainos piliečiams (-ėms), studijuojantiems (-ioms) Vilniaus universitete. 2024 m. LDK stipendija buvo skirta 25 gabiausiems (-ioms) pirmosios, antrosios pakopos ir vientisųjų studijų pirmo kurso studentams (-ėms) jų pirmiesiems studijų metams. Ją gavo 10 vyrų ir 15 moterų iš Ukrainos.

Apibendrinimas. Tiek atnaujinti Vilniaus universiteto stipendijų nuostatai, įtvirtinantys paramą socioekonominių sunkumų patiriantiems (-ioms) studentams (-ėms), tiek augantis skiriamų stipendijų skaičius rodo nuoseklų Vilniaus universiteto įsipareigojimo įgyvendinimą ir rėmėjų pasitikėjimą (25 ir 26 pav.). Šia iniciatyva siekiama padėti socialiai jautrioms grupėms priklausančius (-as) bendruomenės narius (-es) siekti akademinės sėkmės, eliminuojant pirminius socioekonominio pobūdžio barjerus studijų metu.

Diskriminacijos, priekabiavimo ir psichologinio smurto prevencija

Vilniaus universitete netoleruojama jokia seksualinio priekabiavimo ar prievartos forma. Universiteto bendruomenė siekia kurti saugią, įtraukią ir įvairovei atvirą aplinką, kurioje puoselėjama abipusė pagarba ir galios pusiausvyra. Bet kokia priekabiavimo ar seksualinės prievartos forma prieštarauja akademinėms vertybėms, ardo tarpusavio pasitikėjimą ir nėra suderinama su universiteto etikos principais.

Universitete nuo 2018 m. veikia „Pasitikėjimo linija“, per kurią galima pranešti apie (seksualinį) priekabiavimą, diskriminaciją dėl lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos, etninės kilmės ir kt. Kreiptis galima el. paštu pasitikejimas@cr.vu.lt arba trust@cr.vu.lt.

2023 m. „Pasitikėjimo linijos“ koncepcija buvo įtvirtinta ir praplėsta patvirtinus Vilniaus universiteto diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo prevencijos politiką ir Vilniaus universiteto diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo atvejų nagrinėjimo tvarkos aprašą. Šie dokumentai apibrėžė galimas diskriminacijos, priekabiavimo ir panašaus elgesio formas, nustatė besikreipusių asmenų apsaugos ir pagalbos jiems priemones, konsultavimo principus ir pranešimų nagrinėjimo procedūras. Prevencijos politikos nuostatos yra privalomos visiems Vilniaus universiteto bendruomenės nariams. Prevencijos politiką formuoja universiteto bendruomenės reikalų ir organizacijos vystymo prorektorius (-ė), „Pasitikėjimo linijos“ veiklą 2023–2024 m. užtikrina Bendruomenės gerovės skyrius.

Siekiant įgyvendinti minėtų dokumentų nuostatas, 2023 m. rektoriaus įsakymu buvo sudaryta Diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo atvejų nagrinėjimo komisija, o kiekviename iš 15 kamieninių akademinių padalinių buvo paskirtas (-a) už diskriminacijos prevenciją atsakingas (-a) darbuotojas (-a). Įgyvendinant Vilniaus universiteto diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo prevencijos politiką 2023–2024 m. buvo surengti 5 kamieniniuose akademiniuose padaliniuose atsakingų darbuotojų susitikimai, kuriuose buvo siekiama įgalinti šiuos (šias) darbuotojus (-as) veiksmingai spręsti problemas. Susitikimų ir mokymų metu aptartos įvairios temos, tokios kaip bendravimas su diskriminaciją ar priekabiavimą patyrusiais asmenimis, netinkamo elgesio atpažinimas ir atvejų nagrinėjimas akademinėje aplinkoje.

Prevencijos politika įtvirtino du galimus kreipimosi pagalbos būdus. Pirmasis – asmenys, patyrę diskriminaciją, priekabiavimą ar kitokį netinkamą elgesį, gali kreiptis dėl konsultacijos į „Pasitikėjimo liniją“, į savo vadovą (-ę) arba į kamieninio akademinio padalinio darbuotoją, atsakingą už diskriminacijos prevenciją. Konsultacijos metu aptariami galimi sprendimai ir pagalbos priemonės. Antrasis būdas – nukentėję (-usios) ar netinkamą elgesį liudiję (-usios) studentai (-ės), darbuotojai (-os) ar kiti (-os) bendruomenės nariai (-ės) gali pateikti oficialų pranešimą Diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir

persekiojimo atvejų nagrinėjimo komisijai. Gavusi pranešimą, komisija įvertina jo turinį, tiria aplinkybes ir parengia išvadą (sprendimą), kuri perduodama atsakingiems asmenims, pavyzdžiui, padalinio vadovui (-ei), Vilniaus universiteto Personalo skyriaus vadovui (-ei) ar kt. Pranešimų nagrinėjimo eiga detaliai aprašyta Vilniaus universiteto diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo atvejų nagrinėjimo tvarkos apraše.

2023 m. patvirtinus prevencijos politiką ir tvarkos aprašą buvo imtasi priemonių šių dokumentų ir jų turinio žinomumui universiteto bendruomenėje užtikrinti. Prevencijos politika ir tvarkos aprašas pateikti DVS „Avily“ susipažinti visiems (-oms) darbuotojams (-oms), pavišinti universiteto internetinėje svetainėje ir intranete. Parengtas ir internete bei intranete pavišintas pagalbos diskriminacijos, priekabiavimo ir kt. atvejais sistemos aprašymas. Parengta ir pavišinta sistema vaizduojanti schema, siekiant aiškiau supažindinti su pagalbos galimybėmis. Ten pat galima rasti scheminį galimos pagalbos vaizdavimą, komisijos sudėtį, už diskriminacijos prevenciją atsakingų darbuotojų kontaktus. Visa informacija pateikiama lietuvių ir anglų kalbomis. Vilniaus universiteto oficialioje svetainėje pateiktos informacijos nuoroda: www.vu.lt/apiemus/lygios-galimybes#pasitikejimo-linija-pagalba-ir-pranesimu-teikimas. Dalis kamieninių akademinių padalinių paskelbė šią informaciją savo naujienlaiškiuose ir interneto svetainėse, nurodė atsakingų darbuotojų kontaktus.

Siekiant informuoti bendruomenę ir didinti jos sąmoningumą, buvo organizuojami įvairūs pagalbos sistemos pristatymai ir mokymai. Studentams (-ėms) ši informacija pristatyta per Pirmakursių integracijos savaitę (įvadines dienas): 2023 m. įvyko 6 pristatymai, o 2024 m. jų skaičius išaugo iki 20. Be to, 2023–2024 m. surengti 4 pristatymai užsienio studentams (-ėms). 2023 m. sistema buvo pristatyta universiteto Studentų atstovybės parlamento posėdyje ir paskaitoje studentams (-ėms), kurie (-ios) yra pasirinkę lyčių studijas kaip bendrųjų universitetinių studijų dalyką. 2024 m. studentams (-ėms) organizuota nuotolinė paskaita-diskusija apie smurtą ir patyčias, taip pat mokymai doktorantams (-ėms) apie konfliktų valdymą.

Naujai į universitetą įsiliejantiems (-ioms) darbuotojams (-oms) 2023–2024 m. pagalbos sistemos pristatymai vyko per Naujų darbuotojų dienas (iš viso 4 pristatymai). Siekiant stiprinti darbuotojų kompetencijas, 2023 m. buvo įsigyti nuotoliniai mokymai apie psichologinį smurtą (mobingą) darbo vietoje, prieinami vidinėje mokymų sistemoje. 2024 m. papildomai organizuoti susitikimai ir diskusijos su darbuotojais (-omis) Šiaulių akademijoje ir Kauno fakultete, taip pat organizuoti gyvi mokymai apie mobingą.

Universitete įvairių lygių vadovams (-ėms) skirti mokymai vyko 2023 ir 2024 m. 2023 m. surengtos trys mokymų sesijos, apimančios psichologinio smurto prevenciją, smurto ir priekabiavimo prevenciją ir nediskriminavimo principus darbo aplinkoje. 2024 m. vyko papildomi mokymai vadovams (-ėms) apie psichologinio smurto prevenciją. 2023 m. „Pasitikėjimo linija“ sulaukė 8 kreipimųsi ir 4 pranešimų, o 2024 m. jų skaičius išaugo dvigubai – gauta 17 kreipimųsi ir 8 pranešimai (13 lentelė). Kreipėsi tiek studentai (-ės), tiek darbuotojai (-os), tiek Lietuvos, tiek užsienio piliečiai (-ės). Pateiktos problemos buvo įvairios: priekabiavimas dėl lyties ar tautybės,

psichologinis smurtas, žeminantis elgesys ir kiti diskriminacijos bei priekabiavimo atvejai. 2024 m. buvo suteiktos 29 konsultacijos. Žvelgiant į kreipimūsi ir pranešimų statistiką per pastaruosius metus, matomos kintančios tendencijos – 2024 m. fiksuojamas smarkus kreipimūsi padidėjimas, o tai gali rodyti didėjantį bendruomenės sąmoningumą ir pasitikėjimą pagalbos mechanizmais. Kamieniniuose akademiniuose padaliniuose didelė dalis atsakingų darbuotojų kreipimūsi dėl konsultacijų nesulaukė, o ir sulaukusieji užfiksavo ne daugiau nei po 2 atvejus. Didžioji problemų dalis gali būti įvardijama kaip galimas psichologinis smurtas, kilęs tarp vadovų (-ių) ir pavaldinių arba tarp studentų (-ių). 2023 m. vienas atvejis buvo sprendžiamas ne Vilniaus universitete, o Darbo ginčų komisijoje, jis baigėsi sudarant taikos sutartį. Teisminių bylų, kuriose diskriminacija, psichologinis smurtas ar priekabiavimas būtų pagrindinis ir vienintelis ieškinio motyvas, 2023–2024 m. iškelta nebuvo.

Metai	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kreipimūsi skaičius	2	9	7	19	6	8	17
Pranešimų skaičius	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	4	8

13 lentelė. Kreipimūsi į „Pasitikėjimo liniją“ ir pranešimų skaičius (n. d. – nėra duomenų). Bendruomenės gerovės skyriaus duomenys

2024 m. buvo atlikta Vilniaus universiteto darbuotojų apklausa. Šioje apklausoje dalyvavo 1213 darbuotojų: 616 dirbančių akademinį darbą, 416 – administracinį darbą, 181 nenurodė savo veiklos srities. Į klausimą „Ar per pastaruosius 12 mėn. esate patyrę diskriminaciją Vilniaus universitete?“ teigiamai atsakė 63 (5 proc.) darbuotojai (-os), neigiamai – 1077 (89 proc.) darbuotojai (-os), nenorėjo atsakyti 73 (6 proc.) darbuotojai (-os). Į klausimą „Ar, pastebėję diskriminacijos, priekabiavimo ar pan. atvejus, būtumėte linkę (-usi) pranešti apie juos atsakingiems asmenims arba nurodytais kontaktais?“ teigiamai atsakė 723 (60 proc.) darbuotojai (-os), neigiamai – 276 (23 proc.) darbuotojai (-os), o 210 (17 proc.) darbuotojų teigė, kad nežinotų, kam ar kaip galima pranešti. Atsakydami į atvirojo klausimo, apklausos dalyviai nurodė, kad diskriminacijos prevencija yra svarbi ir kad ji yra viena iš veiklų, kurias universitete reikėtų tęsti.

2023 m. universitetų aljanse „Arqus“ įkurta Praktikų bendruomenė (CoP for the Prevention and Management of Discrimination, (Sexual) Harassment and Mobbing at Universities, Community of Practice) diskriminacijos, priekabiavimo ir pan. klausimams nagrinėti. Praktikų bendruomenės įkūrimą inicijavo ir ją koordinuoja Vilniaus universiteto Bendruomenės gerovės skyrius. 2023 m. Praktikų bendruomenėje dalyvavo Minjo, Graco, Claude'o Bernard'o Liono 1 ir Vilniaus universitetų atstovai (-ės), 2024 m. prie jų prisijungė Leipcigo ir Meinuto universitetų atstovai (-ės). 2023–2024 m. vyko Praktikų bendruomenės susitikimai, kuriuose dalintasi įvairiomis

praktikomis, nagrinėti atvejų pavyzdžiai, aptarti prevencijos organizavimo žingsniai.

Apibendrinimas. Vilniaus universitete netoleruojamos jokios priekabiavimo, diskriminacijos ar smurto formos, čia siekiama kurti saugią, įtraukią ir pagarbą puoselėjančią bendruomenę. Nuo 2018 m. veikianti „Pasitikėjimo linija“ suteikia galimybę pranešti apie diskriminaciją ar netinkamą elgesį. Siekiant įtvirtinti pagalbos mechanizmus universitete, 2023 m. buvo patvirtinta diskriminacijos, priekabiavimo ir smurto prevencijos politika bei atvejų nagrinėjimo tvarka, įtvirtinta konsultavimo ir pagalbos sistema, paskirti (-os) atsakingi (-os) darbuotojai (-os) padaliniuose ir įsteigta atvejų nagrinėjimo komisija.

Siekiant užtikrinti politikos įgyvendinimą, universitete vykdyti mokymai, organizuoti informaciniai pristatymai studentams (-ėms), darbuotojams (-oms) ir vadovams (-ėms), viešintos pagalbos galimybės vidinėje sistemoje ir internete. 2023–2024 m. išaugo tiek pranešimų, tiek konsultacijų skaičius, o tai gali rodyti augantį bendruomenės pasitikėjimą pagalbos mechanizmais.

Kitos lygių galimybių užtikrinimo sritys

Lygybė ir įvairovė komunikacijoje. Lygybė ir įvairovė komunikacijoje yra svarbus Vilniaus universiteto prioritetas, nes skatina įtraukią ir sąmoningą bendruomenę. 2024 m., siekdamas didinti darbuotojų ir studentų (-ių) sąmoningumą ir informuotumą apie lygių galimybių, įvairovės, psichikos sveikatos ir kitus aktualius klausimus, universiteto Komunikacijos ir rinkodaros skyrius parengė teminius pranešimus, kurie buvo paskelbti ne tik universiteto naujienų tinklalapyje, bet ir žiniasklaidos portaluose bei socialiniuose tinkluose. Vilniaus universiteto Facebook'o paskyroje buvo pasidalinta 15 įrašų, LinkedIn'e – 9 įrašais, Instagram'e – 7 įrašais, o intranete pavišinti 9 tekstai. Paskelbti straipsniai apima įvairias temas – nuo psichikos sveikatos, moterų diskriminacijos iki autizmo, užtikrinant, kad būtų atkreiptas dėmesys į įvairių socialinių grupių problemas ir patirtis. Straipsniai apie nerimą, apie tai, kaip sau padėti, apie stereotipus archeologijos moksle, apie atlygio skirtumus tarp moterų ir vyrų Lietuvoje, apie parodą „Autizmas – dalis manęs“, kuri pristato mažai žinomus faktus apie šį sutrikimą – tai tik keletas temų, kuriomis universitetas dalijosi su savo bendruomene.

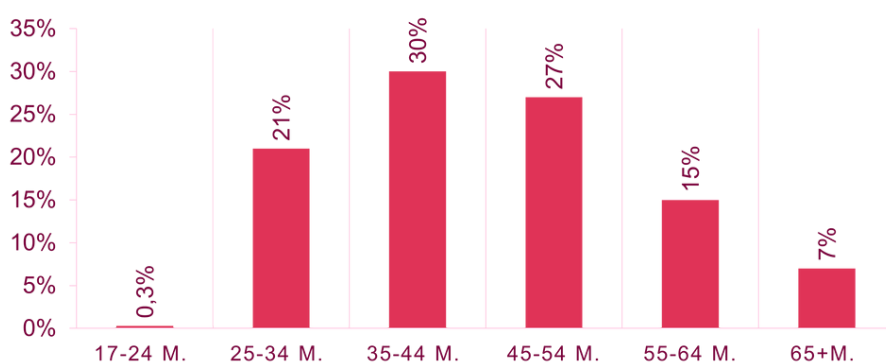
Universiteto naujienų tinklalapyje paskelbti tekstai:

- „Nerimas: kaip sau padėti?“. Bendruomenės psichologė Monika Aleksė
- „Kiekviena emocija yra tarsi žinutė“. Bendruomenės psichologė Monika Aleksė
- „Žalia šviesa gyvenimui: Vilniaus universitetas už jaunimo psichikos sveikatą“
- „Marie Skłodowskos-Curie dotaciją gavusi dr. Giulia Lausi VU tyrinėja veiksnius, lemiančius moterų diskriminaciją“
- „VU Istorijos fakulteto dėstytoja Agnė Žilinskaitė: stereotipais apipintame archeologijos moksle moterų nėra mažiau nei vyrų“
- „Kas labiausiai lemia moterų ir vyrų atlygio skirtumus Lietuvoje?“
- „Parodoje „Autizmas – dalis manęs“ – daugeliui nežinomi faktai“
- „Vilniaus universitete vyksta tarptautinė „MotherNet“ tinklo konferencija“

Apibendrinimas. Vilniaus universitetas aktyviai taiko lygybės ir įvairovės principus komunikacijoje. Komunikacijos ir rinkodaros skyrius parengė pranešimus tokiomis temomis kaip psichikos sveikata, moterų diskriminacija, autizmas ir kt. Facebook'o paskyroje buvo pasidalinta 15 įrašų, LinkedIn'e – 9 įrašais, Instagram'e – 7 įrašais, o intranete pavišinti 9 tekstai.

Darbuotojų amžius. Kaip ir ankstesniais metais, didžiausią akademinį darbuotojų dalį sudarė nuo 35 iki 44 metų amžiaus darbuotojai (-os) – 30 proc. (27 pav.), o mažiausią akademinį darbuotojų dalį – 17–24 metų amžiaus darbuotojai (-os), priskiriami (-os) jauniausiųjų kategorijai (2024 m. šių darbuotojų dalis siekė tik 0,3 proc.). Palyginti su 2022 m., akademinį darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių smarkiai nekito: po 1 proc. darbuotojų padaugėjo 45–54 ir 65+ metų amžiaus grupėse, 1 proc. sumažėjo 55–64 metų amžiaus grupėje (14 lentelė). Jauniausias akademinį darbuotojų amžius 2024 m. gruodžio 31 d. buvo 24 metai, vyriausias – 78 metai.

Akademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių



27 pav. Akademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių 2024 m. gruodžio mėn. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

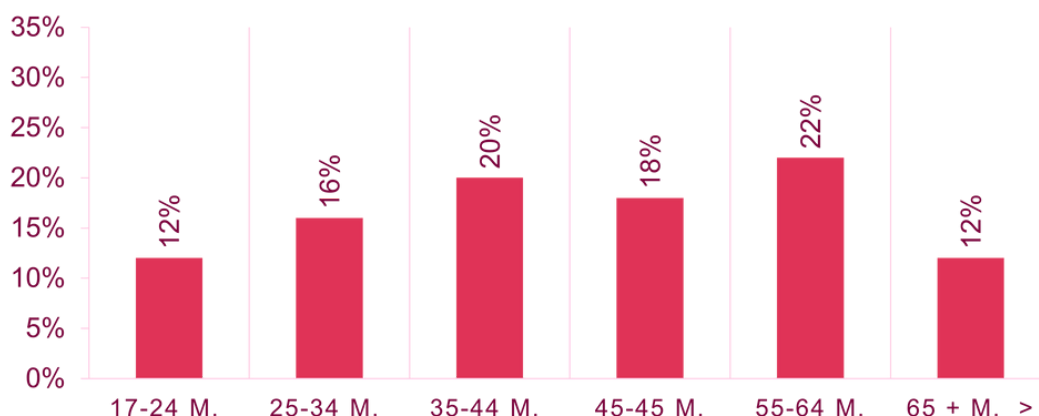
	Akademiniai (-ės) darbuotojai (-os)				Neakademiniai (-ės) darbuotojai (-os)			
Amžius metais	2019	2020	2022	2024	2019	2020	2022	2024
17–24	0,03 %	1 %	1 %	0,3 %	8 %	13 %	8 %	12 %
25–34	20 %	22 %	21 %	21 %	20 %	17 %	18 %	16 %
35–44	30 %	29 %	30 %	30 %	9 %	18 %	20 %	20 %
45–54	24 %	25 %	26 %	27 %	18 %	17 %	20 %	18 %
55–64	18 %	18 %	16 %	15 %	25 %	24 %	23 %	22 %
65+	8 %	6 %	6 %	7 %	10 %	11 %	11 %	12 %

14 lentelė. Akademinių ir neakademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių 2019, 2020, 2022 ir 2024 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Kaip ir 2022 m., vyrų ir moterų pasiskirstymas skirtingose amžiaus grupėse yra gana tolygus. Tarp to, kokių akademinių darbuotojų dalį sudaro 17–24 ir 25–34 metų amžiaus moterys ir vyrai, skirtumo, galima sakyti, nėra, tuo tarpu kitose amžiaus grupėse skirtumas sudaro 2–5 proc. (28 pav.). Žvelgdami į moterų ir vyrų pasiskirstymą skirtingose amžiaus grupėse (29 pav.), matome, kad kiekvienoje grupėje vyrauja lyčių pusiausvyra, tačiau moterys sudaro kiek didesnę dalį akademinių darbuotojų 25–34, 35–44, 45–54 ir 55–64 metų amžiaus grupėse, o pačių jauniausiųjų ir vyriausiųjų gretose yra kiek daugiau vyrų. Ryškiausias pokytis, atsižvelgiant ir į

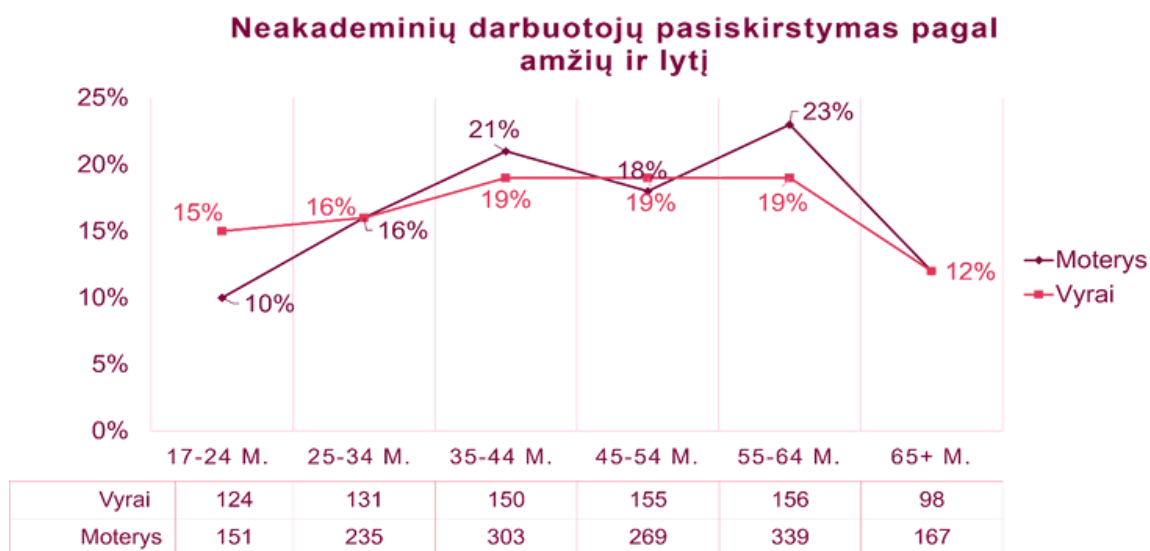
Didžiausią neakademinių darbuotojų dalį (22 proc.) sudaro 55–64 metų amžiaus darbuotojai (-os), o mažiausią (12 proc.) – 17–24 metų amžiaus darbuotojai (-os) (30 pav). Pastarosios grupės dalis, palyginti su 2022 m., padidėjo nuo 8 iki 12 proc., kitose grupėse matyti nebent nežymūs 1–2 proc. pokyčiai (14 lentelė). Apskritai neakademinių (-ės) darbuotojai (-os) pagal amžiaus grupes pasiskirstę gana tolygiai – jauniausių ir vyriausių darbuotojų grupės sudaro po 12 proc. visų neakademinių darbuotojų, kitų keturių amžiaus grupių darbuotojų dalis svyruoja tarp 16 ir 22 proc. Jauniausias neakademinių darbuotojų amžius 2024 m. gruodžio 31 d. buvo 18 metų, vyriausias – 87 metai.

Neakademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių

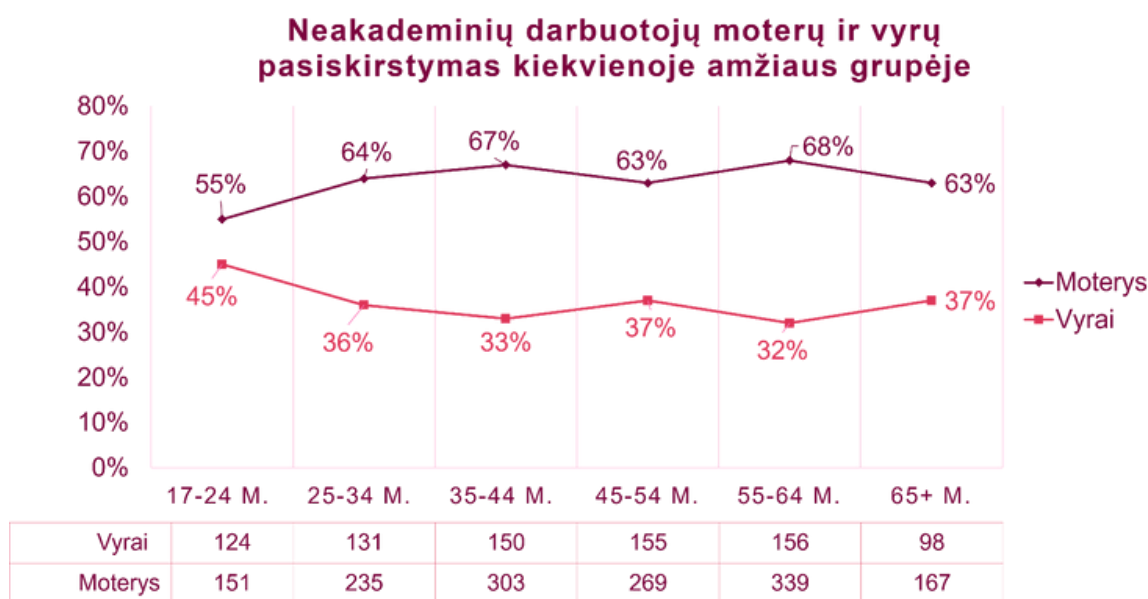


30 pav. Neakademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių 2022 m. gruodžio mėn. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Žvelgiant į neakademinių darbuotojų pasiskirstymą pagal amžių ir lytį (31 pav.) matyti, kad neakademinių darbuotojų vyrų kreivė gana plokščia, vyrų dalis gan tolygiai pasiskirsčiusi visose amžiaus grupėse, t. y. svyruoja nuo 12 iki 19 proc., tuo tarpu moterų pasiskirstymas kiek labiau banguotas, svyruoja nuo 10 iki 23 proc. skirtingose amžiaus grupėse. Lyčių pasiskirstymas kiekvienoje neakademinių darbuotojų grupėje atspindi bendrą tendenciją (32 pav.): 5 iš 6 amžiaus grupių lyčių pusiausvyros nebuvo, moterys sudarė 63–68 proc. nurodyto amžiaus neakademinių darbuotojų. Vienintelėje 17–24 metų amžiaus grupėje buvo pasiekta lyčių pusiausvyra, tačiau moterų ir čia buvo kiek daugiau (55 proc.).



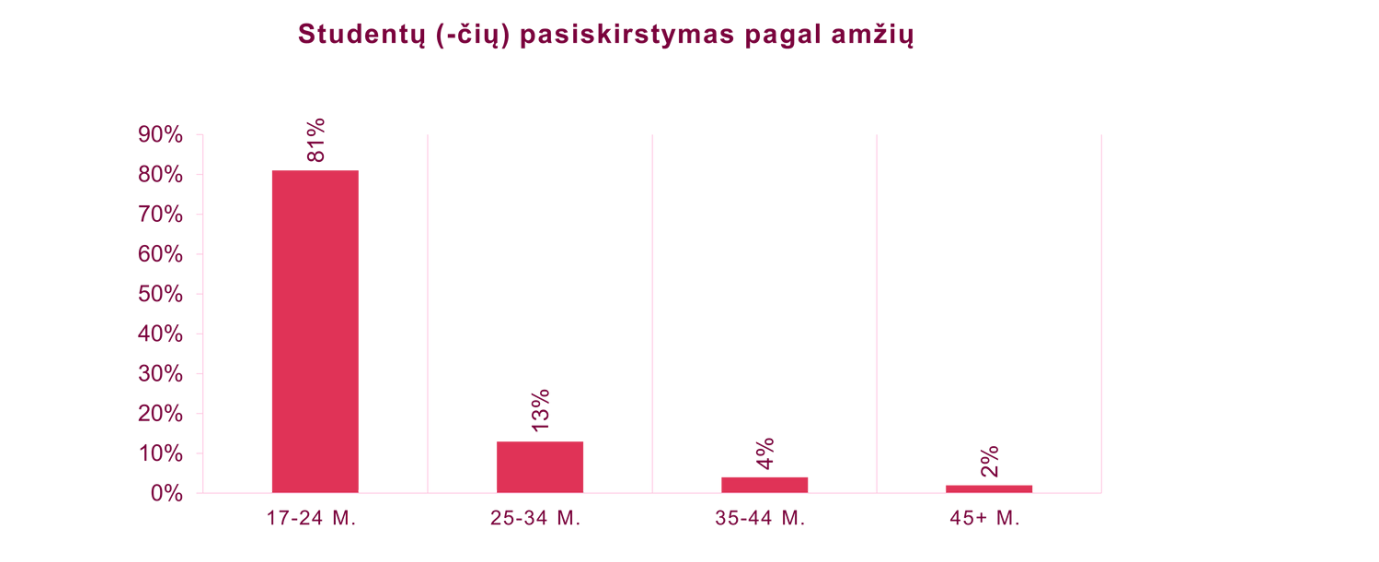
31 pav. Neakademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių ir lytį 2024 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys



32 pav. Neakademinių darbuotojų moterų ir vyrų pasiskirstymas skirtingose amžiaus grupėse 2024 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Apibendrinimas: 2024 m. akademinių darbuotojų daugumą ir toliau sudarė 35–44 metų amžiaus darbuotojai (-os) (30 proc.). Žvelgiant į lyčių pasiskirstymą kiekvienoje amžiaus grupėje, visur matyti lyčių pusiausvyrą, tačiau 25–34, 35–44, 45–54 ir 55–64 metų amžiaus grupėse labiau dominuoja moterys, o pačiose jauniausiose ir vyriausiose – vyrai. Neakademinių darbuotojų gretose didžiausią dalį sudaro 55–64 metų amžiaus darbuotojai (-os). Tarp šių darbuotojų beveik visose amžiaus grupėse daugiau moterų – jų dalis siekia 63–68 proc. Vienintelė 17–24 metų grupė buvo artima lyčių pusiausvyrai.

Studentų amžius. 2024 m. spalio 1 d. duomenimis, dauguma (81 proc.) Vilniaus universiteto studentų (-ių) buvo 17–24 metų amžiaus (33 pav.). Palyginti su 2022 m., pačių jauniausių studentų (-ių) padaugėjo nuo 75 iki 81 proc. (15 lentelė). 25–34 metų amžiaus studentų (-ių) dalis padidėjo nuo 17 iki 13 proc., 35–44 metų amžiaus ir vyresnių studentų (-ių) dalys išliko nepakitusios – atitinkamai 4 ir 2 proc. Jauniausias studentų (-ių) amžius buvo 17 metų, o vyriausias – 73 metai.



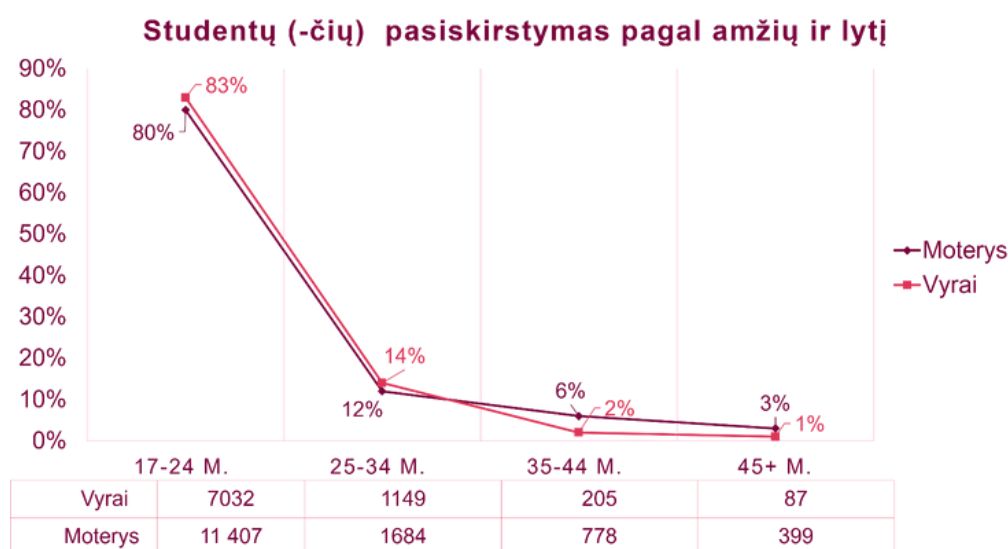
33 pav. Studentų (-ių) pasiskirstymas pagal amžių 2024 m. spalio 1 d. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus duomenys

	Studentai (-ės)			
Amžius metais	2018	2020	2022	2024
17–24	75 %	81 %	77 %	81 %
25–34	21 %	15 %	17 %	13 %
35–44	3 %	3 %	4 %	4 %
45+	0,7 %	1 %	2 %	2 %

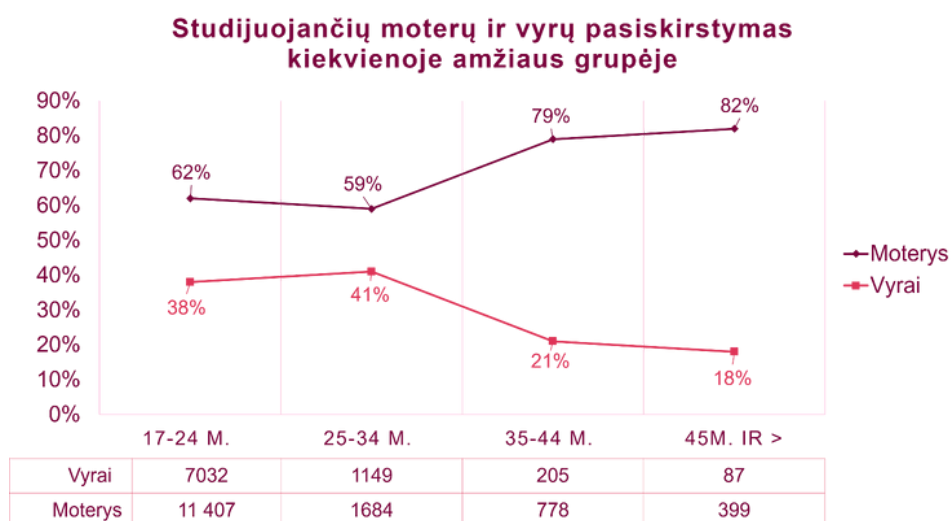
15 lentelė. Studentų (-ių) pasiskirstymas pagal amžių 2018, 2020, 2022 ir 2024 m. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys

Kaip ir 2022 m., studijuojančių moterų ir vyrų pasiskirstymo pagal amžių kreivės buvo beveik tapačios, skirtingose amžiaus grupėse matyti ne didesnis nei 4 proc. skirtumas (34 pav.). Vis dėlto moterų kreivė kiek plokštesnė, šiek tiek daugiau moterų rinkosi studijas ir 35–44 metų ar vyresniame amžiuje.

Studentų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį kiekvienoje amžiaus grupėje dar ryškiau iliustruoja, kad moterys labiau linkusios studijas rinktis ne tik jauname, bet ir vyresniame amžiuje (35 pav.). Lyčių pusiausvyra matyti tik 25–34 metų amžiaus grupėje (59 proc. moterų ir 41 proc. vyrų), o kitose grupėse ryškus moterų dominavimas: 35–44 metų amžiaus grupėje jos sudarė 79 proc., 45 ir daugiau metų amžiaus grupėje – 82 proc. visų studentų (-ių).



34 pav. Studentų (-ių) pasiskirstymas pagal amžių ir lytį 2024 m. spalio 1 d. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys



35 pav. Studijuojančių moterų ir vyrų pasiskirstymas skirtingose amžiaus grupėse 2024 m. spalio 1 d. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys

Apibendrinimas. 2024 m. dauguma (81 proc.) Vilniaus universiteto studentų (-ių) buvo 17–24 metų amžiaus. Šios grupės dalis, palyginti su 2022 m., išaugo 6 proc. Žvelgiant į lyčių pasiskirstymą skirtingose amžiaus grupėse matyti, kad vyresnėse (nuo 35 metų amžiaus) grupėse ryškiai dominuoja moterys – jos sudaro daugiau kaip 79 proc. studentų (-ių).

Lytinė orientacija ir tapatybė. Vilniaus universiteto Studentų atstovybė išlieka lydere aktualizuodama lytinės orientacijos temą universitete, aktyviai įgyvendindama programą „Be etikečių“ ir glaudžiai bendradarbiaudama su LGBTQ+ bendruomene. Telkiant LGBTQ+ bendruomenę ir atstovaujant jos interesams organizuojami įvairūs kultūriniai renginiai, filmų peržiūros ir vykdoma informacijos sklaida bendroje platformoje.

2023–2024 m. buvo palaikoma partnerystė su queer kultūros festivaliu „Kultūra visų“. 2023 m. organizuotas Lytiškumo mėnuo – publikuoti straipsniai, surengta reikšminga diskusija ir konferencija. Universiteto bendruomenei tapo prieinamas naujas YouTube'o kanalas, kuriame skelbiama konferencijos ir diskusijos vaizdo medžiaga, kiti programos „Be etikečių“ renginiai. 2024 m. pradžioje įvyko filmo „Lytis už kadro“ peržiūra ir akademinė paskaita, kurioje nagrinėta lyties reprezentacija sovietinio laikotarpio kinematografijoje. Išspausdintas straipsnis „Mama, aš lesbietė“, parašytas programos „Be etikečių“ dalyvės remiantis asmenine patirtimi. Šios edukacinės iniciatyvos įgyvendintos siekiant didinti Vilniaus universiteto bendruomenės informuotumą apie LGBTQ+ asmenų teises ir poreikius.

Apibendrinimas. Siekdama užtikrinti įtraukią aplinką LGBTQ+ bendruomenės nariams (-ėms), Vilniaus universiteto Studentų atstovybė įgyvendina programą „Be etikečių“ – organizuoja renginius, diskusijas ir informacines kampanijas, kurios skatina supratimą, mažina stigmą ir stiprina pagarbą įvairovei.

Religija, tikėjimas, įsitikinimai ir pažiūros. Išsamaus tyrimo apie religinę ar tikėjimo praktiką ir su tuo susijusius bendruomenės narių poreikius Vilniaus universitete nėra atlikta. Galima numanyti, kad didesnioji dalis bendruomenės narių yra tradiciškai save katalikų tikėjimui priskiriantys (-ios), bet nepraktikuojantys (-ios), taip pat yra ir kitų krikščioniškų konfesijų bei kitų religijų išpažinėjų. Sielovada Vilniaus universitete daugiausia vyksta per Šv. Jonų bažnyčią, kur dirba jėzuitai ir akademinės sielovados savanoriai, užtikrindami visapusišką religinį ir dvasinį patarnavimą.

Universiteto sielovada rūpinasi kapelionas ir ji vykdoma dviem kryptimis: viena skirta miesto visuomenei ir tęsia ekumeninio bendradarbiavimo tradiciją, kita – universitetui, kur kapeliono ir sielovados komanda kuruoja veiklą bendruomenei. 2023–2024 m. vyko šv. Mišios studentams (-ėms) ir darbuotojams (-oms), Advento vakaras, ankstyvosios adventinės Rarotinės, Vėlinių mišios, Gegužinės pamaldos Vilniaus universiteto botanikos sode, minėtos Motinos ir Tėvo dienos. Sielovados komanda taip pat organizavo socialines akcijas, padedančias socialinėje atskirtyje gyvenantiems žmonėms, ir rėmė slaugos namuose esančius asmenis. Vilniaus universiteto kapelionas ir sielovados komanda 2023–2024 m. kvietė universiteto darbuotojus (-as) ir studentus (-es) į Šv. Ignaco pratybas, kuriose dalyvavo 22 studentai (-ės) ir darbuotojai (-os). Nuo 2024 m. rugsėjo mėnesio jėzuitai paskyrė naują kapelioną Aldoną Gudaitį SJ. Atsirado

nauja iniciatyva, kurios tikslas – padėti Vilniaus universiteto studentams (-ėms), gyvenantiems (-ioms) Vilniaus mieste ne bendrabučiuose, patirti bendruomenės kūrimo dinamiką. Susitikimai vyksta kartą per savaitę, juose dalyvauja 33 studentai (-ės). 40 studentų (-ių) dalyvavo tarptautiniame Naujųjų metų sutikimo TAIZE renginyje Taline, kur vyko diskusijos ir maldos akcijos kovojant už taiką pasaulyje.

Pagrindiniai 2024 m. renginiai – akademinės sielovados susitikimai (apie 150 dalyvių), ekumeninės pamaldos (apie 150 dalyvių), rekolekcijos (30 dalyvių), skautų akademikų šimtmečio minėjimas ir piligriminė kelionė į Baskiją (23 dalyviai (-ės)). Renginiai, įtraukiantys universiteto bendruomenę – tai ekskursijos, integracijos savaitės renginiai, socialinės iniciatyvos, Velykų ir Kalėdų laikotarpio renginiai, taip pat gegužinės pamaldos universiteto botanikos sode.

2024 m. universiteto kapelionas ir Bendruomenės gerovės skyrius pasirūpino Maldos ir tylos kambario įkūrimu Saulėtekyje. Šis kambarys sukurtas atsižvelgiant į įvairių religinių bendruomenių narių poreikius susikaupti ir pasimelsti, taip pat ir į tų narių, kurie (-ios) nori rasti ramybę ir susikaupti nepriklausomai nuo religinių įsitikinimų. Tai žingsnis link įtraukios ir pagarbi visoms tikėjimo formoms bei gyvenimo būdams skleidžiančios aplinkos kūrimo universiteto bendruomenėje.

Apibendrinimas. Vilniaus universitete religinė ir dvasinė gerovė užtikrinama įvairiomis sielovados iniciatyvomis, daugiausia koordinuojamomis Šv. Jonų bažnyčios jėzuitų ir savanorių. Išsamūs tyrimai apie bendruomenės religinius poreikius nėra atlikti. Sielovados veiklos apima religinę, socialinę ir bendruomeninę paramą. Įkurtas Maldos ir tylos kambarys žymi svarbų žingsnį link įtraukesnės ir visiems atviros universiteto aplinkos kūrimo.

Psichologinė pagalba ir paslaugos Vilniaus universitete

2023 m. rugpjūčio 1 d. Vilniaus universitete sujungus Bendruomenės vystymo skyrių ir Filosofijos fakulteto Konsultavimo ir mokymų centrą buvo įsteigtas Bendruomenės gerovės skyrius. Šis skyrius tęsia psichologinės pagalbos paslaugų teikimą visai universiteto bendruomenei, įskaitant darbuotojus (-as).

Universiteto studentams (-ėms) ir darbuotojams (-oms), kurie (-ios) nėra ištikti (-os) psichologinės krizės, tačiau išgyvena sunkumus, yra teikiamos psichologinės individualios arba grupinės konsultacijos. 2024 m. bendruomenei buvo suteiktos 4029 individualios psichologinės konsultacijos. 2023 m. konsultacijų skaičius išaugo – 2023 m. buvo suteikta 3317 individualių konsultacijų. Žvelgiant į psichologinių konsultacijų pasiskirstymą pagal atskirus 2023–2024 m. mėnesius dinamiką, matyti, kad konsultacijų skaičius didėjo. Vienais mėnesiais konsultacijų teikta reikšmingai daugiau nei kitais – tai parodo akademinių metų tendencijas ir didėjantį ar mažėjantį psichologinių konsultacijų poreikį (36 pav).

Vilniaus universiteto bendruomenės nariams (-ėms), patekusiems (-ioms) į krizines situacijas, jų artimiesiems ir krizinių įvykių liudininkams (-ėms) yra teikiama skubi nemokama psichologinė pagalba – grupinis ir individualus pokalbis po krizinio įvykio. 2024 m. buvo suteikta 301 individuali krizinė konsultacija ir organizuota 11 grupinių pokalbių po krizinių įvykių. 2023 m. individualių krizinių konsultacijų buvo 219, o konsultacijų po krizinio įvykio – 4.

Studentams (-ėms) ir darbuotojams (-oms) iš Ukrainos, kurie nukentėjo nuo jų šalyje vykstančio karo, 2024 m. buvo suteikta 381 individuali psichologinė konsultacija. Palyginti su 2023 m., kai studentams (-ėms) ir darbuotojams (-oms) iš Ukrainos buvo suteiktos 294 individualios konsultacijos, jų skaičius padidėjo.



36 pav. Suteiktų psichologinių konsultacijų pasiskirstymas pagal metus ir mėnesius 2023–2025 m. Bendruomenės gerovės skyriaus duomenys

Kiekvienais metais Vilniaus universiteto bendruomenės psichologai (-ės) skaito paskaitas, organizuoja ir veda mokymus bei kitus renginius studentams (-ėms) ir darbuotojams (-oms) įvairiomis psichologinėmis temomis. Be to, buvo parengti ir publikuoti 5 šviečiamieji straipsniai studentams (-ėms) ir darbuotojams (-oms), kiekvienas skirtinga tema.

Psichologinė pagalba ir paslaugos studentams. 2024 m. buvo organizuoti 54 šviečiamojo pobūdžio renginiai studentams (-ėms), grupiniai užsiėmimai, seminarai, mokymai ir kiti, kuriuose iš viso dalyvavo 1633 studentai (-ės). 2023 m. vyko 39 renginiai, kuriuose dalyvavo 1203 studentai (-ės). Per ataskaitinius metus padaugėjo šviečiamojo pobūdžio renginių, seminarų bei mokymų ir pagerėjo studentų dalyvavimas.

Naujos bendruomenės psichologų veiklos 2024 m.:

- Parengta ir įgyvendinta Emocinės sveikatos stiprinimo programa doktorantūros studentams (-ėms). Mokymo programos trukmė – 26 akad. val., ją sudaro 5 temos. Programa buvo vykdoma du kartus per metus: pavasarį (26 akad. val., 5 teminiai užsiėmimai) ir rudenį (26 akad. val., 5 teminiai užsiėmimai). Mokymus išklausė dvi doktorantų grupės (iš viso 40 dalyvių).
- Nauja iniciatyva studentams (-ėms) – patyriminiai mokymai „Studijų tikslų ir gyvenimo svajonių apmąstymas“. Mokymų trukmė – 8 akad. val., dalyvavo 3 studentai (-ės). Studentams (-ėms) suteikta galimybė dalyvauti tęstiniuose grupiniuose psichologiniuose užsiėmimuose: pavasario semestre dviejose biblioterapijos grupėse (iš viso 24 akad. val., 12 užsiėmimų) dalyvavo 24 studentai (-ės); rudens semestre trijose pasitikėjimo savimi ugdymo grupėse (iš viso 48 akad. val., 24 užsiėmimai) dalyvavo 42 studentai (-ės). Bendra grupinių psichologinių užsiėmimų trukmė – 132 akad. val., juose dalyvavo 99 studentai (-ės).
- Asmeninio augimo grupėje anglų kalba tarptautinių studijų studentams (-ėms) įvyko du užsiėmimai po 2 akad. val., dalyvavo 9 studentai (-ės).

Psichologinė pagalba ir paslaugos darbuotojams. 2024 m. universiteto darbuotojams (-oms) buvo suteiktos 82 individualios konsultacijos, organizuota 15 šviečiamojo pobūdžio renginių, grupinių užsiėmimų, seminarų, mokymų ir kitų, kuriuose iš viso dalyvavo 143 darbuotojai (-os). 2023 m. buvo organizuotas 21 renginys darbuotojams (-oms), juose dalyvavo 267 darbuotojai (-os).

Psichologų (-ių) komandos nariai (-ės) nuolat kėlė savo kvalifikaciją ir dalyvavo įvairiuose mokymuose bei supervizijose. Komanda bendradarbiavo su įvairiomis institucijomis ir aktyviai dalyvavo emocinės gerovės ir psichikos sveikatos renginiuose.

Apibendrinimas. Bendruomenės gerovės skyriaus psichologai (-ės) teikė psichologines paslaugas ir pagalbą universiteto studentams (-ėms) ir darbuotojams (-oms). 2024 m. vyko mokymai studentams (-ėms) ir darbuotojams (-oms) apie psichikos sveikatą, perdegimą, stresą, pasitikėjimą savimi ir pagalbą psichologinės krizės atveju. Taip pat vyko grupiniai užsiėmimai, kurių tikslas – ugdyti studentų (-ių) savęs pažinimą ir bendravimo įgūdžius, siekiant kurti bendruomenės jausmą. Dalis mokymų vyko ir anglų kalba, kad būtų įtraukti tarptautinių programų ir mainų studentai (-ės). Nuolat augantis individualių ir krizinių konsultacijų skaičius rodo bendruomenės informuotumą apie pagalbą, pasitikėjimą pagalbos kokybe ir jos poreikį.

Tarptautiniai projektai lygių galimybių srityje

„Arqus“

Universitetų aljansas „Arqus“ siekia, kad bendradarbiavimas studijų, mokslo ir socialinės partnerystės srityse būtų tvarus ir ilgalaikis. Aljansas derina universitetų politiką ir veiksmus, kurdamas bendras struktūras ir bendradarbiavimo mechanizmus. Nuo 2022 m. vyksta antrasis „Arqus“ veiklų etapas, kuris plečia ir tęsia pirmojo veiklas. Viena iš pagrindinių temų šiame etape – įtrauktis ir įvairovė. Šiai temai skirta veikla plėtojama trimis pagrindinėmis kryptimis:

- Įtrauktis ir įvairovės centras (hub). Kuriamas centras, kuris vienija visus „Arqus“ universitetus ir suburia praktikos bendruomenes, partnerius bei suinteresuotas šalis.
- Įtraukusis mokymas ir mokymasis. Įtrauktis tampa išskirtiniu „Arqus“ akademinį programų bruožu. Studentai (-ės) aktyviai dalyvauja kuriant įtraukio studijų pasiūlą. Tam tikros veiklos orientuojamos į konkrečias grupes. Įtraukusis mokymas integruojamas kaip kokybės užtikrinimo kriterijus.
- Įgalinamos įtraukios bendruomenės. „Arqus“ kuria sąlygas, kad studijų, darbo, mokslo ir socialinė aplinka būtų įtrauki tiek universitetų viduje, tiek už jų ribų. Taip pat stiprinami ryšiai su vietos ir Europos kontekstu.

„Arqus“ antrojo veiklos etapo tikslai:

- Didinti įvairovę ir prieinamumą universitetuose.
- Skatinti supratimą apie nelygybę, įvairias socialines grupes ir įtrauktį.
- Formuoti įtraukio universitetų politiką regioniniu ir nacionaliniu mastu.

Pagrindinės vykdomos veiklos:

- Įtrauktis ir įvairovės veiksmų planas. „Arqus“ rengia strateginį planą, paremtą anksčiau sukurta chartija. Plane aiškiai apibrėžti tikslai, užduotys ir atsakomybės.
- Ataskaitos apie įtrauktį ir įvairovę. Reguliariai fiksuojamos ir viešinamos veiklos: mokymai, kursai, renginiai studentams (-ėms), dėstytojams (-oms), specialistams (-ėms) ir pažeidžiamoms grupėms. Taip pat analizuojama universitetų padaryta pažanga ir specifiniai šalių iššūkiai.
- Veiksmų planas riziką patiriantiems (-ioms) studentams (-ėms) ir tyrėjams (-oms). „Arqus“ įgyvendina mentorystės iniciatyvas ir bandomuosius projektus, kuriais siekiama padėti šiems asmenims sėkmingai mokytis ir įsitraukti į universitetinį gyvenimą.
- Profesinio tobulėjimo planas „Arqus“ Praktikų bendruomenėms (CoPs). Organizuojamos veiklos, skirtos panašių pareigų darbuotojams (-oms) ir tarpdisciplininėms komandoms. Tikslas – stiprinti įtrauktį koordinuotai visame aljanse.
- Skaitmeninė mokymosi išteklių erdvė. Kuriamą atvira platforma, kurioje studentai (-ės), dėstytojai (-os), kiti (-os) darbuotojai (-os) ir visi bendruomenių nariai (-ės) gali rasti naudingų mokymosi apie įtrauktį išteklių.

GEAR

Vilniaus universitetas nuo 2023 m. gruodžio 1 d. dalyvauja Europos Sąjungos „Erasmus+“ programos „Gebėjimų stiprinimas aukštojo mokslo srityje (ERASMUS-EDU-2023-CBHE)“ projekte „Gender Equality in Academia and Research (GEAR)“.

Projekto dėmesio centre – moterų dalyvavimas STE(A)M studijose ir profesinėje veikloje. Daugumoje Vakarų Balkanų šalių moterų dalyvavimas STE(A)M tebėra mažas (vyrų maždaug dvigubai daugiau nei moterų). Siekiant spręsti šią problemą, GEAR projekte siūloma rengti lyčių lygybės planus, stiprinti moterų ir mergaičių dalyvavimą STE(A)M veiklose.

Programa „Gebėjimų stiprinimas aukštojo mokslo srityje“ remia tarptautinio bendradarbiavimo projektus, grindžiamus daugiašalėmis partnerystėmis tarp aukštojo mokslo srityje veikiančių organizacijų. Įgyvendindamas GEAR projektą Vilniaus universitetas bendradarbiauja su 9 partneriais (universitetais ir kitomis organizacijomis) iš Balkanų šalių.

LTERA

2024 m. rugpjūčio mėn. pradėtas „Next Generation EU“ finansuojamas projektas „Lyčių lygybės planų stebėsenos ir vertinimo metodika“ (LTERA). Projekto tikslas – parengti Vilniaus universiteto lyčių lygybės planų stebėsenos ir vertinimo gaires, kurios padėtų siekti EMTE (lyčių lygybės moksle per institucinius pokyčius), Liublianios deklaracijos ir JT darnaus vystymosi V ir X tikslų, taip prisidedamos prie infrastruktūros, lyčių lygybės institucionalizacijos, įgyvendinant ES lyčių lygybės ir lygių galimybių politiką nacionaliniu lygmeniu.

„GENDERACTIONplus“

Projektas „GENDERACTIONplus“ padėjo pagilinti Vilniaus universiteto darbuotojų kompetencijas lygių galimybių veiklos stebėsenos ir vertinimo srityje, išplėtė tarptautinio bendradarbiavimo sinergiją Europoje labiausiai pažengusių, įgyvendinant lyčių lygybę moksle ir inovacijose, šalių tinkle.

„MotherNet“

Vilniaus universiteto koordinuojamas konsorciumas „MotherNet“ siekia atskleisti su motinyste susijusias atskirtis šiuolaikinėje visuomenėje ir motinų teisių trūkumus darbo rinkoje, darbovietėse, sveikatos paslaugų teikimo ir kitose srityse. Šį „Horizon 2020“ programos TWINNING projektą koordinavo universiteto Filologijos fakultetas (prof. Eglė Kačkutė). „MotherNet“ sėkmingai pasiekė tikslą – subūrė motinystę tyrinėjančių mokslininkų (-ių) tinklą Europoje, kurio branduolį sudaro Vilniaus universiteto grupės „Apmąstant motinystę / Thinking Motherhood“ ir dviejų universitetų partnerių – Upsalos ir Meinuto – motinystės specialistai (-ės). Vienas svarbiausių projekto aspektų – sėkminga mentorystės programa, kuria siekiama moterų, ypač motinų, dirbančių akademinėje srityje, solidarumo ir produktyvaus dalijimosi patirtimi. Projekto metu sukurtas bandomasis mentorystės modelis, kurį siekiama įdiegti Vilniaus universitete.

Kitas svarbus „MotherNet“ aspektas – darbas su jaunomis (-ais) mokslininkėmis (-ais). Svarbus projekto rezultatas – suvokimas, kad konkrečios šalies motinystės politika akademinėje erdvėje, ypač doktorantūros ir podoktorantūros pakopoje, gali užtikrinti talentų išlikimą šioje srityje. Projekto „MotherNet“ išskirtinumas – didelis jo tarpdiscipliniškumas, ypač humanitarinių, socialinių, medicinos ir sveikatos mokslų sintezė, kuri svarbi ir lyčių lygybės požiūriu, nes humanitariniuose moksluose dominuoja moterys, tuo tarpu socialiniuose ir medicinos moksluose situacija yra kitokia.

Apibendrinimas. Vilniaus universiteto įgyvendinami tarptautiniai projektai lygių galimybių aukštajame moksle srityje orientuoti į sisteminius pokyčius tiek instituciniu, tiek kultūriniu lygmeniu. Juos vienija strateginis planavimas – kuriami ir įgyvendinami lygybės veiksmų planai, skiriamas dėmesys stebėsenai ir vertinimui. Be to, itin svarbu stiprinti kompetencijas per mokymus, mentorystės programas ir Praktikų bendruomenių kūrimą, puoselėti įtraukties kultūrą, kuri apima studijų, tyrimų ir organizacinės aplinkos lygmenis. Tarpinstitucinis ir tarptautinis bendradarbiavimas leidžia dalytis pažangiomis praktikomis, stiprina politinį veiklą poveikį ir prisideda prie ilgalaikių pokyčių.

Santrauka ir rekomendacijos

Negalia. Vilniaus universitetas 2023–2024 m. nuosekliai tęsė veiklas, liudijančias įsipareigojimą gerinti studijų prieinamumą. Duomenys rodo, kad studentų (-ių), besikreipiančių dėl studijų individualizavimo ir turinčių didesnę nei 45 proc. dalyvumo lygį, skaičius auga. Dėl studijų individualizavimo dažniausiai kreipiasi studentai (-ės), turintys (-ios) nematomas negalias (psichosocialinę negalią, mokymosi sunkumų, ilgalaikių sutrikimų). Siekiant pagerinti fizinę aplinkos prieinamumą, universitete pritaikoma fizinės aplinkos infrastruktūra. Vis dėlto infrastruktūros pritaikymas išlieka nuolatiniu iššūkiu dėl paveldosauginės pastatų kilmės. Augantis studentų (-ių), turinčių nematomas negalias ir psichosocialinių iššūkių, skaičius didina kompleksinių paslaugų tiek studentams, tiek dėstytojams poreikį, ypač turint omenyje, kad dabartinė sistema nesudaro galimybės dėl patiriamų sunkumų pretenduoti į finansinę paramą. Turima patirtis padedant studentams (-ėms) su negalia ar kitais ilgalaikiais sutrikimais rodo, kad universitete būtina: 1) didinti paslaugų įvairovę; 2) gerinti paslaugų, skirtų studentų (-ių) psichologinei sveikatai, prieinamumą ir kokybę; 3) testuoti bendruomenės narių švietimą negalios ir individualių poreikių klausimais, universalios mokymosi dizaino principų taikymą, informuotumą apie studijų pritaikymo galimybes ir teikti individualias konsultacijas; 4) skirti dėmesį ne tik fiziniam universiteto, bet ir informacinės aplinkos prieinamumui.

Lytis. Vilniaus universitetas nuolat stebi lyčių pasiskirstymą tarp darbuotojų, studentų (-ių), sprendimų priėmėjų, moterų ir vyrų atlyginimų dinamiką, siekdamas identifikuoti galimus struktūrinės nelygybės aspektus. 2023–2024 m. daugelyje sričių išliko ankstesnių metų tendencijos. Apskritai darbuotojų gretose buvo lyčių pusiausvyra (59 proc. moterų ir 41 proc. vyrų), ji buvo ir tarp akademinių darbuotojų (55 proc. moterų ir 45 proc. vyrų), tačiau neakademiniame srityje dirbo daugiau moterų (64 proc.). Labai svarbu pažymėti, kad vadovavimo, aukščiausių akademinių pozicijų ir sprendimų priėmimo srityje įvyko pozityvus pokytis – 2024 m. pirmąkart lyčių pusiausvyra pasiekta tiek universiteto Taryboje (45 proc. moterų), tiek Senate (40 proc. moterų). Lyčių pusiausvyra buvo ir tarp profesorių (43 proc. moterų), o vyriausiųjų mokslo darbuotojų gretose moterų dalis nuosekliai augo ir 2024 m. pasiekė 33 proc. Kaip ir ankstesniais metais, studentės sudarė didesnę dalį studijuojančiųjų bakalauro, magistrantūros ir vientisųjų studijų pakopose (63 proc.), o doktorantūroje buvo lyčių pusiausvyra. Žvelgiant į šiuos duomenis matyti, kad nors ir plokštėjančios, akademinės žioklės išlieka: tiek pedagoginės, tiek mokslinės karjeros pradžioje matome daugiau moterų, o pačiuose aukščiausiuose karjeros laipteliuose – daugiau vyrų. Atlyginimų duomenys rodo nepalankias tendencijas: 2024 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis išaugo iki 8,1 proc. (nuo 3,1 proc. 2022 m.), o tarp mokslo darbuotojų – net iki 13,3 proc.

Nors jau žengti svarbūs žingsniai, būtina toliau stiprinti lyčių lygybės duomenų analizės sistemą – užtikrinti reguliarių ir nuoseklių duomenų rinkimą tiek universiteto, tiek padalinių lygmeniu. Tai leis ne tik stebėti pažangą, bet ir vertinti taikomų priemonių efektyvumą bei pagrįstai planuoti tolesnius veiksmus. Lyčių lygybė turėtų būti suvokiama kaip esminė universiteto kultūros dalis, kuri prisideda prie bendruomenės gerovės ir institucijos pažangos. Universitete veikia lyčių

lygybės koordinatorių tinklas, įgyvendinamos lyčių lygybei skirtos iniciatyvos: organizuojami mentorystės renginiai, paskaitos, diskusijos, vykdomi tarptautiniai projektai. Reikalinga (1) nuosekliai stiprinti supratimą apie lyčių lygybės svarbą visose universiteto grandyse – tarp studentų (-ių), akademinių ir administracijos darbuotojų, vadovų (-ių), organizuojant mokymus, seminarus, diskusijas ir kitus renginius. Šie renginiai turėtų būti susieti su konkrečiais kasdienio gyvenimo aspektais, tokiais kaip darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas, organizacinės kultūros stiprinimas, saugios aplinkos užtikrinimas ir lyčių aspekto integravimas į tyrimų, studijų ir inovacijų turinį, atsižvelgiant į įtraukties ir interseksionalumo principus. Tam, kad šie principai būtų sėkmingai įgyvendinami, reikia skatinti (2) aktyvią lyčių lygybės koordinatorių veiklą universitete, stiprinant jų tarpusavio bendradarbiavimą ir bendrą iniciatyvų įgyvendinimą. Remiantis stebėsenos duomenimis, turi būti kreipiamas dėmesys į (3) moterų karjeros planavimo palaikymą tikslingomis priemonėmis, tokiomis kaip tinklaveika, individualūs planai, mentorystės programos, ir į (4) atlygio politiką, atsižvelgiant į lyties įtaką premijoms ir priedams, etatų dydžių dinamiką ir priskiriamas užduotis.

Studentai (-ės) ir darbuotojai (-os) iš užsienio. Universitetas nuosekliai stiprina savo tarptautiškumą, didindamas užsienio darbuotojų ir studentų (-ių) skaičių. Nors užsienio specialistų (-ių) skaičius vis dar nėra labai didelis, jis auga, o kartu gerėja ir lyčių pusiausvyra tarp užsienio darbuotojų. Užsienio studentų (-ių) skaičius taip pat didėja, ypač Medicinos bei Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetuose ir Verslo mokykloje. Siekiant gerinti užsienio bendruomenės narių įtrauktį, rekomenduojama (1) plėsti mentorystės programą ir įtraukti daugiau anglų kalba kalbančių mentorių, kad užsienio studentams (-ėms) būtų lengviau adaptuotis, skatinti patyrusius (-as) studentus (-es) tapti mentoriais (-ėmis), kad būtų užtikrintas tvarus mentorystės sistemos augimas. Taip pat svarbu (2) didinti lietuvių kalbos kursų prieinamumą, kad studentai (-ės) galėtų lengviau pasirinkti tinkamą laiką mokytis. Universiteto sporto, sveikatos ir kultūriniai renginiai (3) turėtų būti aktyviau reklamuojami ir pritaikyti užsienio studentams (-ėms), turėtų būti organizuojami mišrūs renginiai su lietuviais (-ėmis) ir užsieniečiais (-ėmis). Be to, svarbu (4) organizuoti tarpkultūrinius renginius, kur studentai (-ės) galėtų pristatyti savo kultūrą ir tradicijas – taip būtų skatinamas tarpkultūrinis supratingumas ir socialinė integracija.

Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas. Universitetas siekia užtikrinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, teikdamas lankstumo ir palaikymo priemones, kurios padeda darbuotojams (-oms) derinti profesinius įsipareigojimus su asmeniniu gyvenimu. Universitete vadovaujamosi lygių galimybių principais, atsižvelgiama į individualias darbuotojų situacijas ir skatinamas lankstus darbo grafikas bei nuotolinis darbas. Siekiant stiprinti tėčių įsitraukimą į vaikų priežiūrą, siūloma (1) skatinti naudotis neperleidžiamomis vaiko priežiūros atostogomis ir užtikrinti aktyvią vidinę komunikaciją apie šią galimybę, pabrėžiant jos naudą šeimai ir lyčių lygybei. Taip pat svarbu (2) patobulinti duomenų rinkimo sistemą (ŽIVIS), kad būtų galima matyti, kuris iš tėvų pasinaudojo vaiko priežiūros atostogomis, taip suteikiant galimybę tiksliau įvertinti moterų ir vyrų darbo ir šeiminio gyvenimo pusiausvyrą ir atitinkamai koreguoti esamą situaciją. (3) Įvertinti galimybę teikti papildomą paramą vienišiams tėvams ir šeimoms, auginančioms vaikus su negalia, taip pat (4) atlikti kasmetinę ar vienkartinę apklausą apie draudimo paslaugų kokybę, siekiant geriau pritaikyti draudimo paketus.

Norint suteikti daugiau lankstumo darbuotojams (-oms) su vaikais, siūloma (5) įdiegti bandomąją valandinės vaikų priežiūros paslaugą Saulėtekio vaikų kambaryje ir įvertinti jos efektyvumą po šešių mėnesių. Be to, būtų naudinga apsvarstyti galimybę (6) įkurti panašius vaikų kambarius ir kitose universiteto vietose.

Socialinė padėtis. Vilniaus universitetas teikia įvairių finansinę paramą socialiai pažeidžiamoms grupėms: 450-mečio stipendijas stojantiesiems (-iosioms), socialines stipendijas, bendruomenės paramos stipendijas ištikus nelaimėms ir kriziniais įvykiams, LDK stipendijas Ukrainos studentams (-ėms) ir kitas. 2023 m. atnaujinti nuostatai praplėtė paramos galimybes gabiausiems (-ioms) studentams (-ėms), turintiems (-ioms) finansinių iššūkių. Svarbu (1) toliau didinti finansinės paramos žinomumą tarp moksleivių ir esamų studentų (-ių), kad planuojant ateitį finansiniai iššūkiai nebūtų kliūtis renkantis studijų aukštosiose mokyklose kelių. Apsvarstyti galimybę (2) padidinti darbo vietų universitete skaičių studentams (-ėms), derinant darbo grafiką su paskaitomis.

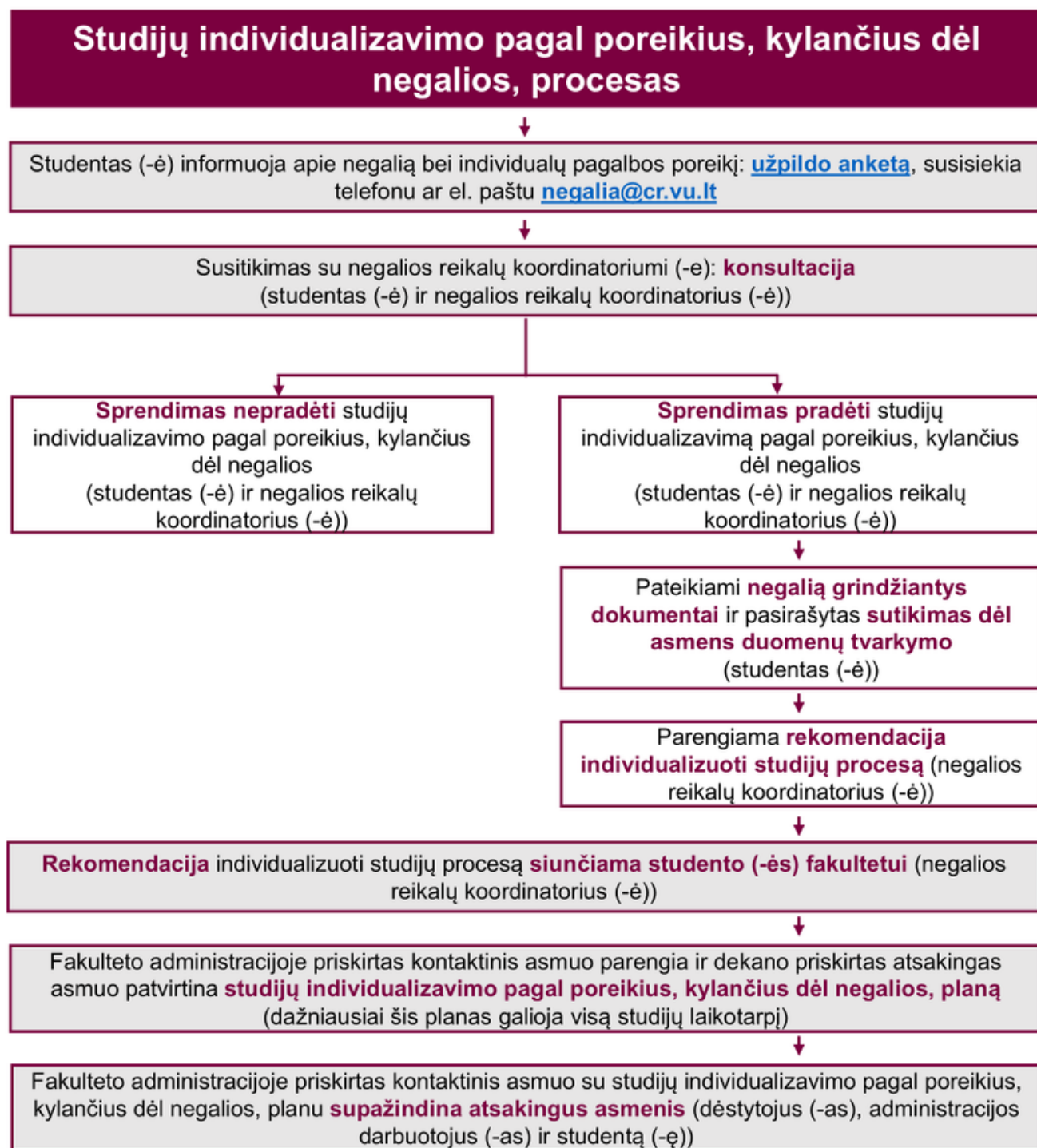
Antidiskriminacinės priemonės. Vilniaus universitetas laikosi aiškios pozicijos netoleruoti jokios diskriminacijos, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo, siekdamas kurti saugią, įtraukią ir abipuse pagarba grįstą akademinę aplinką. Nuo 2018 m. veikianti „Pasitikėjimo linija“ užtikrina galimybę bendruomenės nariams (-ėms) anonimiškai pranešti apie netinkamą elgesį ir gauti konsultacijas.

2023 m. reikšmingu žingsniu tapo Vilniaus universiteto diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo prevencijos politikos ir Vilniaus universiteto diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo atvejų nagrinėjimo tvarkos aprašo patvirtinimas. Šiais dokumentais buvo detalizuotos netinkamo elgesio formos, nustatytos aiškios pagalbos ir pranešimų nagrinėjimo procedūros, sudaryta Diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo atvejų nagrinėjimo komisija, o kamieniniuose akademiniuose padaliniuose paskirti atsakingi darbuotojai. Vilniaus universiteto pagalbos sistema veikia dviem būdais – teikiant konsultacijas ir nagrinėjant formalų pranešimų komisijai.

2023–2024 m. imtasi aktyvių veiksmų informuotumui didinti: organizuoti pristatymai studentams (-ėms), darbuotojams (-oms) ir vadovams (-ėms), viešinta informacija intranete, interneto svetainėje, rengti mokymai apie psichologinį smurtą. „Pasitikėjimo linijos“ konsultacijų ir pranešimų skaičius 2024 m. padvigubėjo, o tai rodo augantį pasitikėjimą sistema. Taip pat stiprintas tarptautinis bendradarbiavimas per aljanso „Arqus“ Praktikų bendruomenę.

Daugėjant kreipimuisi į „Pasitikėjimo liniją“, akivaizdu, kad bendruomenėje išlieka poreikis ir toliau (1) didinti šios pagalbos sistemos žinomumą ir prieinamumą, užtikrinant visų darbuotojų dalyvavimą mokymuose, skirtuose smurto ir priekabiavimo darbe prevencijai. Siekiant tvaraus poveikio, būtina (2) nuolat ugdyti darbuotojų ir studentų (-ių) gebėjimus atpažinti ir įvardyti netinkamą elgesį, o prevencines nuostatas įtvirtinti kaip neatsiejamą kasdienės akademinės kultūros dalį. Taip pat svarbu (3) sudaryti galimybes bendruomenės nariams (-ėms) įvertinti gautos pagalbos patirtį – tai padėtų ne tik gerinti paslaugų kokybę, bet ir stiprinti pasitikėjimą jomis.

1 priedas. Studijų individualizavimo pagal poreikius, kylančius dėl negalios, proceso schema



1 pav. Studijų individualizavimo pagal individualiuosius poreikius, kylančius dėl negalios, schema. Parengta remiantis Vilniaus universiteto studijų individualizavimo pagal individualiuosius poreikius, kylančius dėl negalios, tvarkos aprašu

2 priedas. Darbuotojų pasiskirstymo pagal lytį rodikliai

Nr.	Kamieninis akademinis padalinys	Dekanai (-ės) ir direktoriai (-ės)		Prodekanai (-ės) ir direkt. pavaduotojai (-os)	
		Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
1.	Chemijos ir geomokslų fakultetas	0	1	2	0
2.	Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	1	0	1	2
3.	Filologijos fakultetas	0	1	1	1
4.	Filosofijos fakultetas	0	1	1	2
5.	Fizikos fakultetas	0	1	0	2
6.	Gyvybės mokslų centras	0	1	2	0
7.	Istorijos fakultetas	1	0	0	2
8.	Kauno fakultetas	0	1	1	1
9.	Komunikacijos fakultetas	1	0	1	1
10.	Matematikos ir informatikos fakultetas	0	1	1	3
11.	Medicinos fakultetas	0	1	1	3
12.	Šiaulių akademija	1	0	2	0
13.	Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	1	0	1	1
14.	Teisės fakultetas	0	1	2	1
15.	Verslo mokykla	1	0	1	0
	Iš viso	6	9	17	19

1 lentelė. Kamieninių akademinių padalinių vadovų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Nr.	Kamieninis akademinis padalinys	Mot.	Vyr.	Iš viso
1.	Chemijos ir geomokslų fakultetas	1	1	2
2.	Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	0	0	0
3.	Filologijos fakultetas	5	0	5
4.	Filosofijos fakultetas	3	2	5
5.	Fizikos fakultetas	1	5	6
6.	Gyvybės mokslų centras	1	2	3
7.	Istorijos fakultetas	0	0	0
8.	Kauno fakultetas	2	0	2
9.	Komunikacijos fakultetas	0	0	0
10.	Matematikos ir informatikos fakultetas	0	4	4
11.	Medicinos fakultetas	2	4	6
12.	Šiaulių akademija	2	0	2
13.	Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	0	0	0
14.	Teisės fakultetas	0	0	0
15.	Verslo mokykla	0	0	0
	Iš viso	17	18	35
	Procentais	49	51	100

2 lentelė. Šakinių akademinių padalinių (institutų) vadovų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Nr.	Kamieninis neakademiniis padalinys	Mot.	Vyr.
1.	Bendrabučių centras	0	1
2.	Biblioteka	1	0
3.	Botanikos sodas	0	1
4.	Bendrieji universiteto padaliniai	0	1
5.	Informacinių technologijų paslaugų centras	0	1
6.	Konfucijaus institutas	1	0
7.	Kultūros centras	1	0
8.	Mokymo ir praktikos bazių centras	1	0
9.	Metodinis STEAM ugdymo centras	0	1
10.	Turto valdymo ir paslaugų centras	0	1
11.	Leidykla	0	1
12.	Muziejus	1	0
13.	Sveikatos ir sporto centras	1	0
	Iš viso	6	7
	Procentais	46	54

3 lentelė. Kamieninių neakademinų padalinių vadovų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d.
Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Nr.	Bendrasis universiteto padalinys	Mot.	Vyr.	Iš viso
1.	Bendruomenės gerovės skyrius	1	0	1
2.	Civilinės ir darbų saugos tarnyba	1	0	1
3.	Finansų departamentas	0	1	1
4.	Komunikacijos ir rinkodaros skyrius	1	0	1
5.	Mokslo ir inovacijų departamentas	1	0	1
6.	Plėtros departamentas	1	0	1
7.	Rektoriaus biuras	0	0	0
8.	Strateginio planavimo skyrius	1	0	1
9.	Studentų paslaugų ir karjeros skyrius	1	0	1
10.	Studijų administravimo skyrius	0	1	1
11.	Studijų kokybės ir plėtros skyrius	0	1	1
12.	Tarptautinių ryšių skyrius	1	0	1
13.	Teisėkūros skyrius	1	0	1
14.	Teisės taikymo skyrius	1	0	1
15.	Vidaus audito skyrius	1	0	1
16.	Pirkimų skyrius	1	0	1
17.	Personalo skyrius	1	0	1
18.	Partnerysčių vystymo skyrius	1	0	1
	Iš viso	14	3	17
	Procentais	82	18	100

4 lentelė. Bendrųjų universiteto padalinių vadovų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Nr.	Padalinys	Pedagoginiai (-ės) darbuotojai (-os) kamieniniuose akademiniuose padaliniuose			
		Moterys		Vyrų	
		Asmenys	Užimami etatai	Asmenys	Užimami etatai
1.	ChGF	54 (44 %)	34,48 (39 %)	69 (56 %)	53,28 (61 %)
2.	EVAF	74 (59 %)	47,52 (63 %)	52 (41 %)	27,33 (37 %)
3.	FIF	217 (76 %)	177,49 (77 %)	69 (24 %)	51,94 (23 %)
4.	FsF	151 (67 %)	104,1 (68 %)	74 (33 %)	49,29 (32 %)
5.	FF	12 (18 %)	9,89 (18 %)	54 (82 %)	43,99 (82 %)
6.	GMC	70 (60 %)	41,12 (58 %)	47 (40 %)	30,05 (42 %)
7.	IF	24 (40 %)	14,69 (37 %)	36 (60 %)	25,42 (63 %)
8.	KF	64 (53 %)	38,7 (57 %)	57 (47 %)	29,34 (43 %)
9.	KI	2 (100 %)	0,99 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
10.	KnF	57 (74 %)	37,09 (76 %)	20 (26 %)	11,49 (24 %)
11.	MF	540 (63 %)	258,21 (64 %)	312 (37 %)	147,2 (36 %)
12.	MIF	27 (18 %)	21,32 (21 %)	124 (82 %)	79,11 (79 %)
13.	ŠA	102 (75 %)	58,39 (73 %)	34 (25 %)	21,79 (27 %)
14.	TF	53 (45 %)	26,84 (41 %)	66 (54 %)	38,4 (59 %)
15.	TSPMI	25 (38 %)	21,15 (46 %)	40 (62 %)	24,8 (54 %)
16.	VM	41 (59 %)	14,76 (69 %)	29 (41 %)	6,55 (31 %)
	Iš viso	1513 (58 %)	906,74 (59 %)	1083 (42 %)	639,98 (41 %)

5 lentelė. Pedagoginio personalo pasiskirstymas pagal kamieninius akademinius ir neakademinius padalinius ir lytį 2024 m. gruodžio 31 d., atsižvelgiant į pagrindines pareigas einančių asmenų skaičių ir etatų skaičių. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Nr.	Padalinys	Profesorai (-ės)			
		Moterys		Vyrai	
		Asmenys	Užimami etatai	Asmenys	Užimami etatai
1.	ChGF	12 (35 %)	8,6 (31 %)	22 (65 %)	18,85 (69 %)
2.	EVAF	9 (50 %)	8 (59 %)	9 (50 %)	5,53 (41 %)
3.	FIF	21 (78 %)	19,87 (84 %)	6 (22 %)	3,91 (16 %)
4.	FsF	12 (44 %)	11,5 (47 %)	15 (56 %)	12,87 (53 %)
5.	FF	0 (0 %)	0,25 (2 %)	13 (100 %)	10,07 (98 %)
6.	GMC	7 (44 %)	5,28 (42 %)	9 (56 %)	7,24 (58 %)
7.	IF	3 (37.5 %)	3 (44 %)	5 (62,5 %)	3,76 (56 %)
8.	KnF	7 (70 %)	5,5 (73 %)	3 (30 %)	1,99 (27 %)
9.	KF	4 (33 %)	2,89 (27 %)	8 (67 %)	7,64 (73 %)
10.	MIF	1 (9 %)	1,2 (13 %)	10 (91 %)	11,42 (87 %)
11.	MF	32 (43 %)	24,25 (45 %)	42 (57 %)	30,12 (55 %)
12.	ŠA	14 (61 %)	8,77 (65 %)	9 (39 %)	4,7 (35 %)
13.	TSPMI	4 (44 %)	4 (48 %)	5 (56 %)	4,38 (52 %)
14.	TF	4 (24 %)	2,4 (19 %)	13 (76 %)	10,09 (81 %)
15.	VM	2 (40 %)	2,7 (57 %)	3 (60 %)	2,07 (43 %)
	Iš viso	132 (43 %)	108,73 (45 %)	172 (57 %)	134,64 (55 %)

6 lentelė. Profesorų pasiskirstymas pagal kamieninius akademinius ir neakademinius padalinius ir lytį 2024 m. gruodžio 31 d., atsižvelgiant į pagrindines pareigas einančių asmenų skaičių ir etatų kiekį. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

Nr.	Padalinys	Mokslo darbuotojai (-os) kamieniniuose akademiniuose ir neakademiniuose padaliniuose			
		Moterys		Vyrai	
		Asmenys	Užimami etatai	Asmenys	Užimami etatai
1.	BS	3 (60 %)	2,25 (43 %)	2 (40 %)	3 (57 %)
2.	CA	0 (0 %)	1,04 (94 %)	0 (0 %)	0,07 (6 %)
3.	ChGF	23 (70 %)	25,91 (60 %)	10 (30 %)	17,1 (40 %)
4.	EVAF	14 (44 %)	17,95 (58 %)	18 (56 %)	12,97 (42 %)
5.	FF	30 (18 %)	29,41 (16 %)	140 (82 %)	154,91 (84 %)
6.	FIF	11 (79 %)	11,02 (72 %)	3 (21 %)	4,29 (28 %)
7.	FsF	22 (69 %)	30,59 (67 %)	10 (31 %)	14,73 (32 %)
8.	GMC	158 (48 %)	154,62 (48 %)	171 (52 %)	167,93 (52 %)
9.	IF	21 (78 %)	20,16 (66 %)	6 (22 %)	10,5 (34 %)
10.	KF	2 (50 %)	4,35 (52 %)	2 (50 %)	4,07 (48 %)
11.	KnF	7 (50 %)	12,13 (61 %)	7 (50 %)	7,65 (38 %)
12.	MF	75 (61 %)	63,11 (64 %)	48 (39 %)	34,88 (36 %)
13.	MIF	22 (32 %)	21,02 (32 %)	47 (68 %)	45,23 (68 %)
14.	ŠA	7 (88 %)	10,22 (77 %)	1 (12 %)	3 (23 %)
15.	TF	6 (75 %)	6,79 (67 %)	2 (25 %)	3,29 (33 %)
16.	TSPMI	12 (60 %)	6,98 (43 %)	8 (40 %)	9,36 (57 %)
17.	VM	0 (0 %)	0,1 (3 %)	3 (100 %)	3 (97 %)
18.	VUB	0 (0 %)	1,75 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
19.	VUM	0 (0 %)	0,34 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
	Iš viso	413 (46 %)	419,74 (46 %)	478 (54 %)	495,98 (54 %)

7 lentelė. Mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal kamieninius akademinius ir neakademinius padalinius ir lytį 2024 m. gruodžio 31 d., atsižvelgiant į pagrindines pareigas einančių asmenų skaičių ir etatų skaičių. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

3 priedas. Darbo užmokesčio pagal lytį rodikliai

	Valstybės biudžeto asignavimai ir nuosavos lėšos				Projektinės lėšos		Iš viso	
	Tarnybinis, valandinis darbo užmokestis, atostoginiai		Priemokos, priedai, premijos		Darbas projektuose			
	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.
AKADEMINIS PERSONALAS								
Pedagoginės pareigos								
Profesorius (su išskirtinio profesoriaus kategorija)	6619		3047				9666	
Profesorius	3825	3802	1833	1857	n. d.	n. d.	5720	5715
Partnerystės profesorius	2961	3409	594	286	n. d.		3557	3694
Docentas	2947	2969	1005	1083	n. d.	n. d.	3969	4103
Partnerystės docentas	2854	3142	597	462	n. d.		3456	3604
Asistentas	2392	2380	745	696	n. d.	3795	3147	3082
Jaunesnysis asistentas	1868	1915	471	474	n. d.	n. d.	2345	2393
Vyresnysis lektorius	2292	2253	267	263	n. d.		2559	2548
Lektorius	2074	1998	452	314	1977	3065	2520	2325
Dėstytojas praktikas	5848	5747	548	101			6396	5848
Pedagoginės pareigos iš viso	2837	2661	993	868			3848	3554
Mokslinės pareigos								
Vyriausiasis mokslo darbuotojas (su išskirtinio profesoriaus kategorija)	7406		1569				8975	
Vyriausiasis mokslo darbuotojas	3581	3630	840	862	5853	5731	4954	5062
Vyresnysis mokslo darbuotojas	2825	2847	604	437	4287	4135	3628	3511
Mokslo darbuotojas	2292	2239	347	221	3395	3031	2793	2600
Jaunesnysis mokslo darbuotojas	1818	1826	321	276	2023	2139	2080	2119
Mokslininkas stažuotojas	2663	2435	185	55	2270	2297	2303	2310
Mokslinės pareigos iš viso	2814	2522	569	377	3594	3291	3458	3053
Akademiniškas personalas iš viso	2830	2635	868	776	3672	3461	3695	3416
NEAKADEMINIS PERSONALAS								
Neakademiniškas personalas iš viso	2168	2117	311	290	2438	2400	2477	2406

1 lentelė. Akademines ir neakademines pareigas einančių moterų ir vyrų vidutinis darbo užmokestis (Eur) iš įvairių šaltinių (n. d. – nėra duomenų). Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Finansų departamento pateikti duomenys

	Valstybės biudžeto asignavimai ir nuosavos lėšos		Projektinės lėšos	Iš viso
	Tarnybinis, valandinis darbo užmokestis, atostoginiai	Priemokos, priedai, premijos	Darbas projektuose	
AKADEMINIS PERSONALAS				
Pedagoginės pareigos				
Profesorius	0,6	-1,3		0,1
Partnerystės profesorius	-13,1	107,8		-3,7
Docentas	-0,7	-7,2		-3,3
Partnerystės docentas	-9,2	29,3		-4,1
Asistentas	0,5	7,0		2,1
Jaunesnysis asistentas	-2,5	-0,6		-2,0
Vyresnysis lektorius	1,7	1,7		0,4
Lektorius	3,8	43,8	-35,5	8,4
Dėstytojas praktikas	1,8	440,3		9,4
Pedagoginės pareigos iš viso	6,6	14,4		8,3
Mokslinės pareigos				
Vyriausiasis mokslo darbuotojas	-1,3	-2,6	2,1	-2,1
Vyresnysis mokslo darbuotojas	-0,8	38,1	3,7	3,3
Mokslo darbuotojas	2,4	56,9	12,0	7,4
Jaunesnysis mokslo darbuotojas	-0,4	16,6	-5,4	-1,8
Mokslininkas stažuotojas	9,4	235,9	-1,2	-0,3
Mokslinės pareigos iš viso	11,6	51,1	9,2	13,3
Iš viso akademinis personalas	7,4	11,9	6,1	8,2
NEAKADEMINIS PERSONALAS				
Neakademinis personalas (be vienetinių)	2,4	7,4	1,6	2,9

Kaip ir 2020 bei 2022 m., iš skaičiavimų eliminuoti vidutiniai profesorių ir vyriausiųjų mokslo darbuotojų (su išskirtinio profesoriaus kategorija) atlyginimai, kadangi šias pareigas Vilniaus universitete eina tik vyrai.

Neigiamas ženklas reiškia, kad pareigas einančios moterys uždirbo vidutiniškai daugiau nei vyrai, teigiamas – kad vyrai uždirbo daugiau nei moterys.

2 lentelė. Akademines ir neakademines pareigas einančių moterų ir vyrų atlyginimo atotrūkis (proc.) 2024 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema, Finansų departamento pateikti duomenys

	Valstybės biudžeto asignavimai ir nuosavos lėšos						Projektinės lėšos	
	Tarnybinis, valandinis darbo užmokestis, atostoginiai		Priemokos, priedai		Premijos		Darbas projektuo-se	
	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.
AKADEMINIS PERSONALAS								
Pedagoginės pareigos								
Profesorius (su išskirtinio profesoriaus kategorija)	68,5		6,4		25,1			
Profesorius	66,9	66,5	20,3	21,8	11,8	10,7	1,1	1,0
Partnerystės profesorius	83,2	92,3	13,2	4,9	3,5	2,8	0,1	
Docentas	74,3	72,4	17,6	18,1	7,7	8,3	0,4	1,3
Partnerystės docentas	82,6	87,2	14,6	11,6	2,7	1,2	0,1	
Asistentas	76,0	76,7	17,5	16,1	6,2	6,3	0,3	0,8
Jaunesnysis asistentas	79,6	80,0	14,4	12,5	5,7	7,3	0,3	0,2
Vyresnysis lektorius	89,6	88,4	7,0	5,9	3,5	4,4		1,3
Lektorius	81,4	84,5	14,4	11,1	3,3	2,2	0,8	2,2
Dėstytojas praktikas	91,4	98,3	8,0	1,7	0,5			
Pedagoginės pareigos iš viso	73,6	74,5	17,5	16,9	8,2	7,4	0,6	1,2
Mokslinės pareigos								
Vyriausiasis mokslo darbuotojas (su išskirtinio profesoriaus kategorija)	82,5		6,0		11,5			
Vyriausiasis mokslo darbuotojas	45,4	38,7	4,0	2,9	6,6	6,3	44,0	52,1
Vyresnysis mokslo darbuotojas	59,8	59,5	4,6	3,4	8,2	5,7	27,4	31,4
Mokslo darbuotojas	65,3	65,1	5,4	3,3	4,5	3,1	24,8	28,5
Jaunesnysis mokslo darbuotojas	43,1	47,0	3,3	3,1	4,3	3,9	49,3	45,9
Mokslininkas stažuotojas	6,6	7,0	0,3		0,2	0,2	92,9	92,9
Mokslinės pareigos iš viso	52,4	50,2	4,2	3,0	6,4	4,5	36,9	42,3
Iš viso akademinis personalas	65,8	68,5	12,7	13,5	7,5	6,7	14,0	11,3
NEAKADEMINIS PERSONALAS								
Neakademinis personalas iš viso	81,3	83,4	5,0	4,6	6,7	6,8	7,0	5,2

3 lentelė. Akademines ir neakademines pareigas einančių moterų ir vyrų atlyginimų sudėtis (proc.) 2024 m. Žmoniškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Finansų departamento pateikti duomenys

4 priedas. Studentų (-ių) pasiskirstymo pagal lytį rodikliai

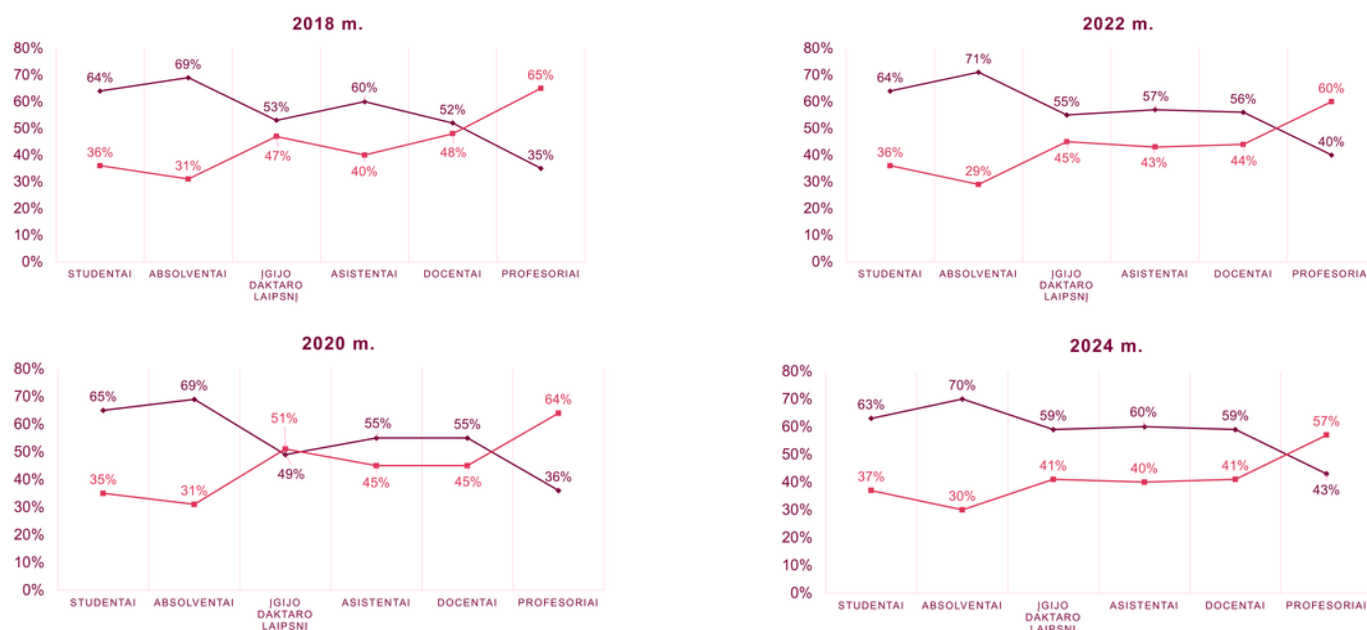
Nr.	Padalinys	Bakalauro studijos		Magistrantūros studijos		Vientisosios studijos	
		Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
1.	ChGF	345 (51 %)	328 (49 %)	83 (43 %)	109 (57 %)		
2.	EVAF	1106 (55 %)	891 (45 %)	416 (62 %)	258 (38 %)		
3.	FIF	949 (81 %)	229 (19 %)	215 (78 %)	61 (22 %)		
4.	FsF	1502 (82 %)	320 (18 %)	374 (81 %)	87 (19 %)		
5.	FF	160 (28 %)	407 (72 %)	36 (21 %)	132 (79 %)		
6.	GMC	660 (74 %)	234 (26 %)	175 (74 %)	60 (26 %)		
7.	IF	242 (54 %)	205 (46 %)	87 (58 %)	62 (42 %)		
8.	KnF	301 (42 %)	414 (58 %)	147 (63 %)	88 (37 %)		
9.	KF	1029 (83 %)	206 (17 %)	162 (69 %)	73 (31 %)		
10.	MIF	519 (29 %)	1275 (71 %)	88 (23 %)	294 (77 %)		
11.	MF	794 (87 %)	123 (13 %)	311 (88 %)	44 (12 %)	1471 (70 %)	634 (30 %)
12.	ŠA	602 (69 %)	266 (31 %)	365 (83 %)	74 (17 %)		
13.	TSPMI	327 (50 %)	328 (50 %)	180 (57 %)	134 (43 %)		
14.	TF			49 (56 %)	39 (44 %)	883 (68 %)	418 (32 %)
15.	VM	404 (48 %)	430	114 (36 %)	200 (64 %)		
	Iš viso	8940	5656	2802	1715	2354	1052

1 lentelė. Atskirų studijų pakopų (bakalauro, magistrantūros ir vientisųjų studijų) studentų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademiniuose padaliniuose 2024 m. spalio mėn. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys

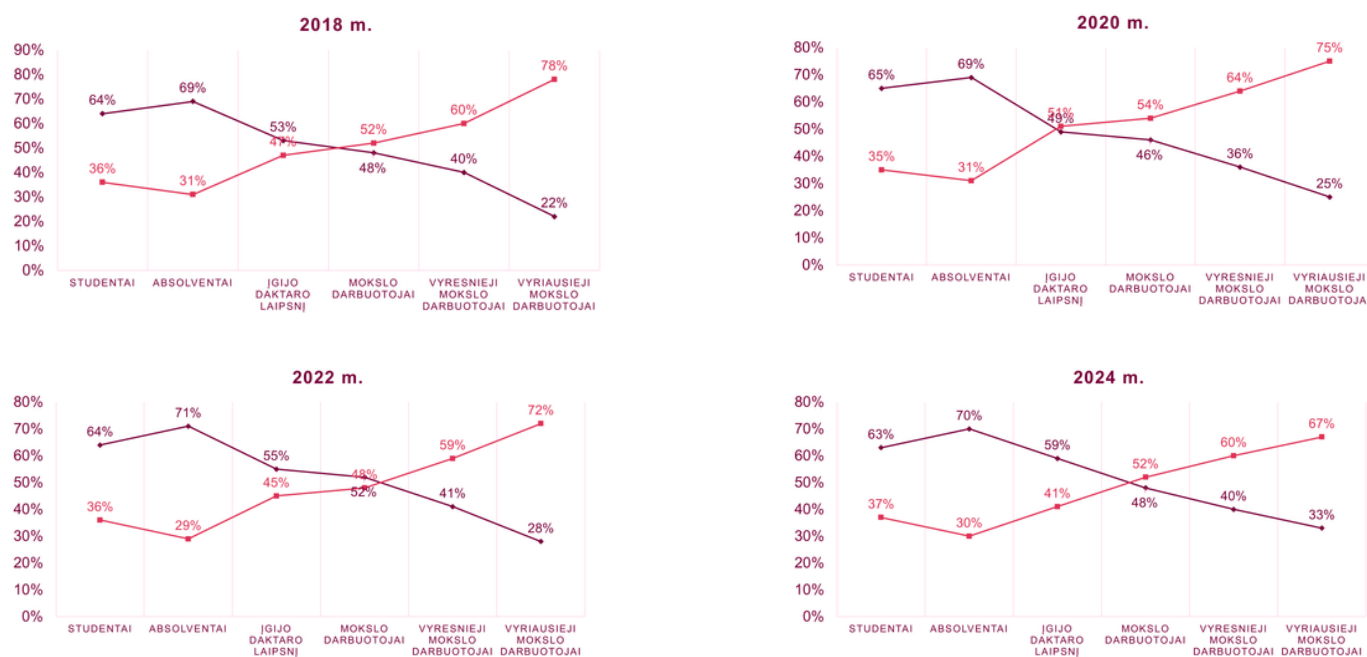
Nr. Padalinys	Doktorantūros studijos	
	Moterys	Vyrai
1. ChGF	33 (57 %)	25 (43 %)
2. EVAF	28 (68 %)	13 (32 %)
3. FIF	31 (74 %)	11 (26 %)
4. FsF	58 (72,5 %)	22 (27,5 %)
5. FF	16 (28 %)	41 (72 %)
6. GMC	96 (57 %)	72 (43 %)
7. IF	24 (77 %)	7 (23 %)
8. KnF	17 (85 %)	3 (15 %)
9. KF	8 (67 %)	4 (33 %)
10. MIF	24 (32 %)	52 (68 %)
11. MF	102 (62 %)	63 (38 %)
12. ŠA	13 (76,5 %)	4 (23,5 %)
13. TSPMI	6 (40 %)	9 (60 %)
14. TF	29 (55 %)	24 (45 %)
15. VM	0 (0 %)	0 (0 %)
Iš viso	485 (58 %)	351 (42 %)

2 lentelė. Doktorantų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademiniuose padaliniuose 2024 m. spalio mėn. Personalo duomenų bazė, Doktorantūros ir podoktorantūros skyriaus pateikti duomenys

5 priedas. Akademinės kvalifikacijos pagal lytį (karjeros) žirklys 2018–2024 m.



1 pav. Akademinės kvalifikacijos (pedagoginė karjera) pagal lytį 2018–2024 m. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys; Personalo duomenų bazė, Doktorantūros ir podoktorantūros skyriaus pateikti duomenys; Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys



2 pav. Akademinės kvalifikacijos (mokslinė karjera) pagal lytį 2018–2024 m. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus pateikti duomenys; Personalo duomenų bazė, Doktorantūros ir podoktorantūros skyriaus pateikti duomenys; Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus pateikti duomenys

6 priedas. Studentų (-ių) iš užsienio pasiskirstymas

Šalis (2022 m.)	Studentai (-ės)	Šalis (2024 m.)	Studentai (-ės)
Ukraina	515	Ukraina	458
Vokietija	425	Vokietija	392
Baltarusija	128	Pakistanas	211
Indija	90	Bangladešas	189
Nigerija	78	Indija	153
Azerbaidžanas	75	Azerbaidžanas	103
Suomija	55	Baltarusija	86
Rusija	39	Nigerija	66
Pakistanas	39	Turkija	58
Turkija	36	Suomija	51
Lenkija	35	Gruzija	49
Gruzija	31	Marokas	44
Latvija	29	Rusija	38
JAV	26	Kamerūnas	37
Izraelis	26	Lenkija	36
Italija	26	JAV	34
Kamerūnas	25	Švedija	33
Kinija	23	Italija	30
Švedija	22	Šri Lanka	27
Iranas	21	Latvija	26
Uzbekistanas	12	Kinija	23
Kitos šalys (mažiau nei 12)	212	Kitos šalys (mažiau nei 18)	335
Iš viso	1968	Iš viso	2479

1 lentelė. Studentai (-ės) iš užsienio pagal pilietybę (ne pagal šalį, iš kurios atvyko) 2024 m. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus duomenys

Kamieninis akademinis padalinys	Bendras sk.	Moterys	Vyrai
Medicinos fakultetas	648	339	309
Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas	401	164	237
Verslo mokykla	362	119	243
Kauno fakultetas	235	42	193
Šiaulių akademija	189	48	141
Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas	164	89	75
Filologijos fakultetas	130	80	50
Matematikos ir informatikos fakultetas	96	19	77
Teisės fakultetas	88	50	38
Chemijos ir geomokslų fakultetas	50	13	37
Fizikos fakultetas	49	9	40
Komunikacijos fakultetas	35	21	14
Gyvybės mokslų centras	21	15	6
Filosofijos fakultetas	9	7	2
Istorijos fakultetas	2	1	1
Iš viso	2479	1016	1463

2 lentelė. Studentų (-ių) iš užsienio pasiskirstymas kamieniniuose akademiniuose padaliniuose 2024 m. Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus duomenys