



Vilniaus  
universitetas

Įvairovės ir lygių galimybių  
Vilniaus universitete  
2025 m. stebėsena

# Turiny

Įvadas	5
Studijų ir darbo prieinamumo užtikrinimas asmenims su negalia	6
Lyčių lygybė	8
Studentės (-ai) ir darbuotojos (-ai) iš užsienio	26
Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas	29
Studijos, nepaisant socialinės atskirties	32
Diskriminacijos, priekabiavimo ir psichologinio smurto prevencija	34
Kitos lygių galimybių užtikrinimo sritys	36
Išvados ir rekomendacijos	38
Priedai	41

## Stebėsenoje vartojami sutrumpinimai:

- BGS – Bendruomenės gerovės skyrius
- ChGF – Chemijos ir geomokslų fakultetas
- EVAF – Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas
- FF – Fizikos fakultetas
- FIF – Filologijos fakultetas
- FsF – Filosofijos fakultetas
- GMC – Gyvybės mokslų centras
- IF – Istorijos fakultetas
- KF – Komunikacijos fakultetas
- KI – Konfucijaus institutas
- KnF – Kauno fakultetas
- MF – Medicinos fakultetas
- MIF – Matematikos ir informatikos fakultetas
- ŠA – Šiaulių akademija
- TF – Teisės fakultetas
- TRS – Tarptautinių ryšių skyrius
- TSPMI – Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas
- VM – Verslo mokykla
- VU – Vilniaus universitetas

## **Įvadas**

Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių stebėseną vykdoma vadovaujantis 2020 m. vasario 18 d. Vilniaus universiteto senato nutarimu Nr. SPN-6 patvirtinta Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių strategija 2020–2025 metams. Ši strategija įtvirtina universiteto įsipareigojimą kurti studijų ir darbo aplinką, kurioje puoselėjama individuali, socialinė bei kultūrinė įvairovė ir užtikrinamos visų bendruomenės narių lygios galimybės. Strategijoje nustatytas sisteminis požiūris į lygių galimybių užtikrinimą negalios, lyčių lygybės, kultūrinės įvairovės ir socialinės padėties srityse. Strategijos įgyvendinimą pagal kompetencijų vykdo Bendruomenės gerovės skyrius ir universiteto akademiniai ir neakademiniai padaliniai.

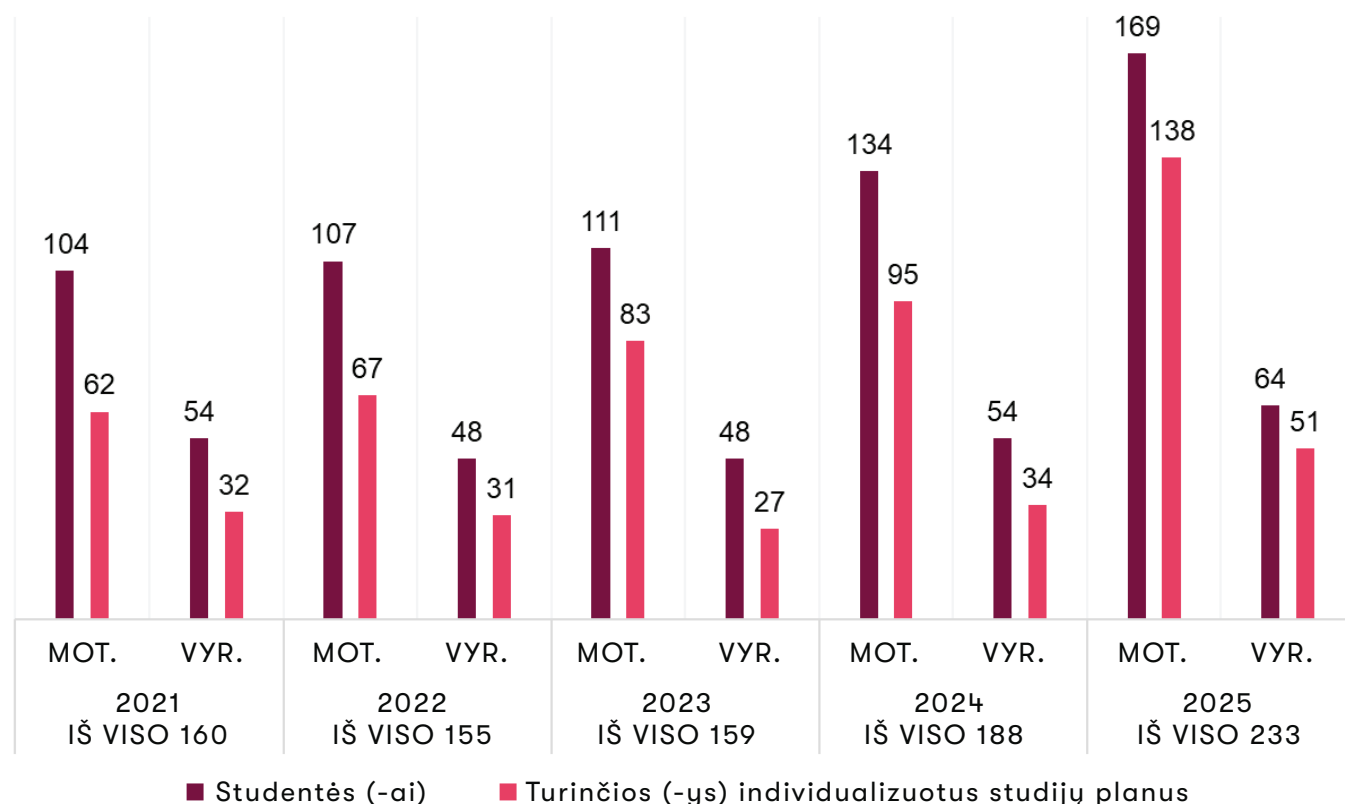
### **Įvairovės ir lygių galimybių politikos įgyvendinimas grindžiamas šiais tikslais:**

- 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 (-ų) atžvilgiu, siekti lyčių pusiausvyros universiteto valdymo organuose.
- Skatinti kultūrų įvairovę ir užtikrinti užsienio studentų (-ų) ir darbuotojų lygiavertę įtrauktį į universiteto bendruomenę.
- Ieškoti būdų sudaryti galimybę studijuoti universitete 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.

Lygių galimybių stebėseną Vilniaus universitete atliekama periodiškai, ši ataskaita yra penktoji. Anksčiau yra parengtos 2018–2019, 2020, 2022 ir 2023–2024 m. ataskaitos. 2025 m. stebėseną vykdyta laikantis ankstesnės struktūros, kartu analizuojant pokyčius ir tęstinumą. Stebėsenoje taikoma lyčių pusiausvyros samprata (EIGE): ja laikoma 40–60 proc. proporcija bet kurios lyties atžvilgiu. Duomenys apie darbuotojas (-us) pateikiami pagal pagrindinę darbo sutartį, nes dalis darbuotojų eina daugiau nei vienas pareigas (pvz., akademinės ir neakademinės) ir (arba) dirba keliuose padaliniuose. Kai kur papildomai pateikiamos etatų dalys. Etatu laikomas darbo trukmės ekvivalentas: 36 val. darbo savaitė dėstytojoms (-ams) ir 40 val. darbo savaitė mokslo darbuotojoms (-ams) ir neakademiniams (-iams) darbuotojoms (-ams) (Vilniaus universiteto darbuotojų darbo užmokesčio tvarkos aprašas, 2021-12-15).

## Studijų ir darbo prieinamumo užtikrinimas asmenims su negalia

**Studentės (-ai) su negalia.** Vilniaus universitetas taiko platų negalios apibrėžimą, apimantį 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. Studentėms (-ams) 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 (šiuo metu aprašas yra atnaujinamas). Apraše taip pat nurodomos priemonės, kuriomis užtikrinamas studijų prieinamumas ir lygios galimybės studentėms (-ams), turinčioms (-iems) individualiųjų poreikių dėl negalios. Studijos individualizuojamos studentėms (-ams), pateikusioms (-iems) 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. 2025 m. Vilniaus universitete studijavo 223 studentės (-ai) su negalia (169 moterys ir 64 vyrai). Palyginti su ankstesniais metais, ši studentė (-ų) grupė nuosekliai augo: 2024 m. – 188, 2023 m. – 159, 2022 m. – 155, 2021 m. – 160 studentė (-ų) (žr. 1 pav.).



**1 pav.** VU studentės (-ai) su negalia ir studentės (-ai), studijuojančios (-ys) pagal individualizuotus planus, 2020–2025 m. BGS duomenys

Studentės (-ai) su negalia sudaro 0,97 proc. visų Vilniaus universiteto studentų (-ų). Fiksuojamas nuoseklus šio rodiklio augimas: 2021 ir 2022 m. jis siekė 0,7 proc., 2024 m. – 0,8 proc. Augo ne tik bendras studentų (-ų) skaičius, bet ir studijuojančiųjų, pasirinkusių studijų individualizavimą, dalis. 2025 m. 80 proc. studentų (-ų) su negalia studijavo pagal individualizuotus studijų planus (2024 m. – 68 proc., 2023 m. – 69 proc., 2022 m. – 63 proc., 2021 m. – 59 proc.). Kaip ir ankstesniais metais, didesnis prašymų dėl studijų pritaikymo skaičius fiksuojamas rudens semestru. 2025 m. rudens semestru patvirtinta 81 rekomendacija individualizuoti studijų procesą, pavasario semestru – 27. Palyginti su ankstesniais metais, tiek rudens, tiek pavasario semestruose individualizavimo planų skaičius augo (žr. 1 lentelę). Šiuo metu yra atnaujinamas Studijų individualizavimo pagal individualiuosius poreikius, kylančius dėl negalios, tvarkos aprašas, siekiama atsižvelgti į didesnį besikreipiančiųjų skaičių, nacionalines tendencijas, studijų individualizavimu besinaudojančių studentų (-ų) grįžtamąjį ryšį.

	Pavasario semestru	Rudens semestru	Iš viso per metus
2025	27	81	108
2024	20	66	86
2023	15	40	55
2022	6	29	35
2021	16	38	54
2020	11	30	41

**1 lentelė.** Nauji ir atnaujinti studijų individualizavimo pagal poreikius planai pagal metus ir semestrus (2020–2025 m.). BGS duomenys

Daugiausia studentų (-ų) su negalia studijavo Medicinos ir Filosofijos fakultetuose, Šiaulių akademijoje ir Filologijos fakultete. Tuo tarpu daugiausia individualizuotų studijų planų patvirtinta Medicinos, Filosofijos ir Filologijos fakultetuose. Pastaraisiais metais didėja studentų (-ų), besikreipiančių dėl studijų individualizavimo, kurios (-ie) turi aktyvumo ir dėmesio sutrikimų, mokymosi sunkumų ar autizmo spektro sutrikimų, skaičius. Asmenų, turinčių aktyvumo ir dėmesio sutrikimų, padaugėjo nuo 4 (2023 m.) iki 38 (2025 m.). Taip pat auga besikreipiančių asmenų su psichosocialine negalia skaičius – nuo 16 (2023 m.) iki 30 (2025 m.) – ir turinčiųjų mokymosi sunkumų skaičius – nuo 2 (2023 m.) iki 20 (2025 m.). Dalis šių studentų (-ų) formaliai nepriskiriami asmenims su nustatytu dalyvavimo lygiu, todėl negali pretenduoti į valstybės finansinę paramą, skiriamą asmenims, turintiems 45 proc. ir mažesnį dalyvavimo lygį. Ši tendencija rodo augantį kompleksinių paslaugų – tiek akademinų, tiek psichologinių ar socialinių – poreikį ir būtinybę diegti paramos mechanizmus, skirtus nematomų negalių ar psichosocialinių iššūkių turintiems (-iems) studentams (-ams). Nors valstybė garantuoja finansinę paramą studijuojančiosioms (-iesiems), bet tai nevisiškai atitinka studentų (-ų) su negalia poreikius, nes jaučiamas individualizuotų ir poreikius atitinkančių paslaugų trūkumas valstybėje. Finansinė parama studentams (-ams) su negalia prieinama tik fiksuota, o galimybė pretenduoti į paramą

sudaroma studentėms (-ams), turinčioms (-iems) 45 proc. ir mažesnį dalyvumo lygį. Teisė pasinaudoti finansine parama suteikiama atsižvelgiant į asmens dalyvumo lygį, o ne į individualiuosius poreikius studijų procese. Jei studentės (-o) dalyvumo lygis yra aukštesnis nei 45 proc. ar ji (jis) turi mokymosi sunkumų ir jai (jam) kyla papildomų paslaugų ar priemonių poreikis, galimybės pretenduoti į finansinę paramą nėra.

**Darbuotojos (-ai) su negalia.** Personalo skyriaus duomenimis, 2025 m. gruodžio mėn. universitete dirbo 42 darbuotojos (-ai), laisva valia deklaravę negalią (18 moterų ir 24 vyrai). 2024 m. tokių darbuotojų buvo 41 (20 moterų ir 21 vyras), o 2022 m. – 35 (20 moterų ir 15 vyrų). Darbuotojos (-ai) apie negalią informuoja, jei reikia sukurti specialią darbo aplinką arba joms (jiems) priklauso ilgesnės trukmės atostogos. Kitu atveju darbdavys negali prašyti perteklinės jautrios informacijos, kuri nėra susijusi su darbo santykiais, o darbuotojos (-ai) neprivalo informuoti darbdavio apie savo negalią. Todėl žinomas tik bendras skaičius, o tai neleidžia daryti konkretesnių išvadų.

**Mokymai, konsultacijos bendruomenei.** 2025 m. gruodžio 3 d. vyko tradicinė BGS organizuojama konferencija, skirta Žmonių su negalia ir Žmogaus teisių dienoms paminėti. Konferencijos tema – „Už tylos sienos: neuroįvairovės iššūkiai“. Vykdamas studenčių (-ų) su negalia ir turinčiųjų individualių poreikių ar mokymosi sunkumų įtrauktį 2025 m. buvo suteiktos 379 individualios konsultacijos. Tokio tipo konsultacijų poreikis kasmet didėja: 2024 m. buvo suteiktos 230 konsultacijos. Be to, universiteto bendruomenės narėms (-iams) organizuoti ir įvairūs mokymai negalios tematika, kuriuose dalyvavo 152 asmenys.

**Infrastruktūros pritaikymas negalią turintiems asmenims.** Siekiant didinti Vilniaus universiteto infrastruktūros prieinamumą asmenims su negalia, 2025 m. atlikti infrastruktūros pritaikymo darbai, gerinantys priėjimą prie Matematikos ir informatikos fakulteto bei Saulėtekio al. 4 esančių psichologijų (-ų) kabinetų. Įgyvendinant Matematikos ir informatikos fakulteto pirmojo aukšto prieinamumo didinimo projektą buvo įrengtas lauko keltuvas neįgaliosioms (-iesiems), automatinės lauko durų sistemos, lauko turėklai. Kad būtų lengviau patekti į Didžiąją auditoriją, įrengtas vidaus keltuvas neįgaliosioms (-iesiems), sumažinti durų slenksčiai. Pirmame aukšte įrengtas tualetas, pritaikytas asmenims su negalia. Vykdamas Saulėtekio al. 4 esančių psichologijų (-ų) kabinetų įrengimo darbus, įrengtas metalinis pandusas ir tualetas, pritaikytas asmenims su negalia. Lygiagrečiai didinamas prieinamumas ir kitose universiteto patalpose – plečiama taktilinė prieinamumo infrastruktūra ir kuriama aplinka, geriau pritaikyta žmonėms su judėjimo negalia.

Apibendrinant – studentės (-ai) su negalia sudaro beveik 1 proc. visų studenčių (-ų). Nors šis skaičius nedidelis, jis kasmet šiek tiek didėja. Daugėja besikreipiančių studenčių (-ų) su negalia ir studijuojančiųjų pagal individualizuotus planus, tad Vilniaus universitetas toliau tęsia veiklas ir įsipareigojimą gerinti studijų prieinamumą. Universitete pritaikoma infrastruktūra: įrengti keltuvai, pandusai, taktilinis ženklavimas, platinamos durys, pritaikomi sanitariniai mazgai. Nors vykdomi įvairūs infrastruktūros pritaikymo projektai, iššūkių vis dar kelia paveldosauginė pastatų kilmė. Be to, svarbi užduotis yra informacinių sistemų pritaikomumas – siekiama, kad būtų įgyvendintos institucinio vertinimo metu

pateiktos ekspertų rekomendacijos pagerinti informacijos prieinamumą žmonėms su fizinėmis ar psichikos negaliomis. Tad būtina užtikrinti ne tik universiteto internetinės svetainės, bet ir informacinių sistemų, kurios susijusios su studijų ar moksline veikla, prieinamumą. Augantis studentų (-ų), turinčių nematomų negalių ir psichosocialinių iššūkių, skaičius didina kompleksinių paslaugų poreikį tiek studentams (-ams), tiek dėstytojams. Todėl rengiami mokymai bendruomenei turi būti vis labiau specializuoti, o ne bendro pobūdžio.

## 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 dviem aspektais: kaip aukštojo mokslo institucija (pagal Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą) ir kaip darbdavys (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą). Atsakomybė siekti lyčių lygybės taip pat įtvirtinta universiteto strateginiuose dokumentuose: Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių strategijoje 2020–2025 m. (bei jos įgyvendinimo planuose) ir Vilniaus universiteto lyčių lygybės plane 2021–2025 m. Šiame plane universitetas prisiėmė įsipareigojimą taikyti metodišką ir visapusišką požiūrį į lyčių lygybės principų realizavimą tokiose esminėse srityse kaip institucijos administravimas ir sprendimų formavimas, žmogiškųjų išteklių valdymas (apimantis profesinio ir privataus gyvenimo derinimą bei kovą su diskriminacija ir priekabiavimu), lyčių dimensijos įtraukimas į mokslinę veiklą, plėtrą ir akademinį ugdymą, taip pat į institucijos viešąją komunikaciją ir organizacinę kultūrą.

**Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį.** 2025 m. gruodžio 31 d. Vilniaus universitete dirbo 5971 darbuotoja (-as): 3467 moterys (58 proc.) ir 2504 vyrai (42 proc.) (žr. 2 lentelę). Palyginti su ankstesniais metais, universitete dirbančių moterų ir vyrų pasiskirstymas smarkiai nekito: 2018 m. moterys sudarė 56 proc. visų darbuotojų, 2020 m. – 56 proc., 2022 m. – 60 proc., o 2024 m. – 59 proc. Bendras darbuotojų skaičius per metus padidėjo 3,5 proc.: nuo 5765 (2024 m.) iki 5971 (2025 m.). Iš viso užimta 4692,45 etato, iš jų moterims skirta 2726,15 (58 proc.), vyrams – 1966,3 (42 proc.).

Akademinės pareigas ėjo 3596 asmenys (žr. 2 lentelę). 2025 m. vyrų ir moterų pasiskirstymas atitinka 40–60 proc. ribas ir yra nepakitęs nuo pernai. Moterys užėmė 1374,19 etato (vid. 0,70), vyrai – 1185,02 etato (vid. 0,73). Iš 2375 neakademinės pareigas einančių darbuotojų 1496 (63 proc.) buvo moterys (žr. 2 lentelę). Palyginti su 2024 m. (64 proc. moterų), 2025 m. moterų dalis sumažėjo 1 proc. ir priartėjo prie lyčių pusiausvyros ribos. Neakademinės pareigas einančios moterys užėmė 1351,96 etato (vid. 0,90), vyrai – 781,28 etato (vid. 0,89).

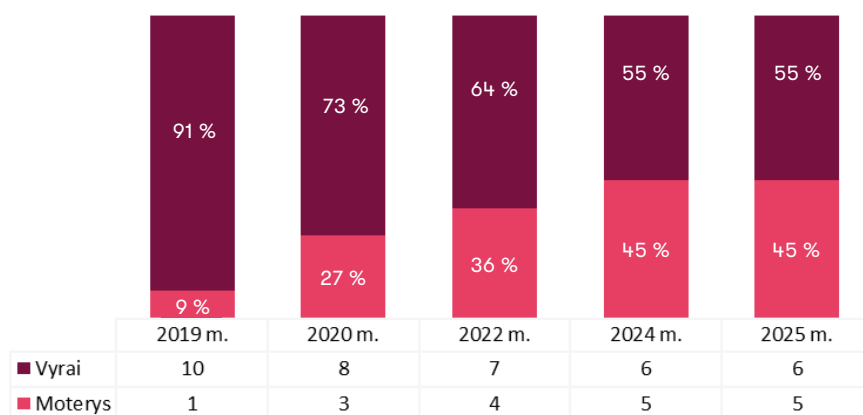
Darbuotojos (-ai) pagal pagrindinę darbo sutartį	Moterys	Vyrai	Iš viso
VU darbuotojos (-ai)	3467 (58 %)	2504 (42 %)	5971
Akademinės (-iai) darbuotojos (-ai)	1971 (55 %)	1625 (45 %)	3596
Neakademinės (-iai) darbuotojos	1496 (63 %)	879 (37 %)	2375
Užimami etatai	Moterys	Vyrai	Iš viso
VU darbuotojos (-ai)	2726,15 (58 %)	1966,30 (42 %)	4692,45
Akademinės (-iai) darbuotojos (-ai)	1374,19 (54 %)	1185,02 (46 %)	2559,21
Neakademinės (-iai) darbuotojos	1351,96 (63 %)	781,28 (37 %)	2133,24

**2 lentelė.** Vilniaus universiteto darbuotojų (akademinėjų ir neakademinėjų) ir jų užimamų etatų pasiskirstymas pagal lytį 2025 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

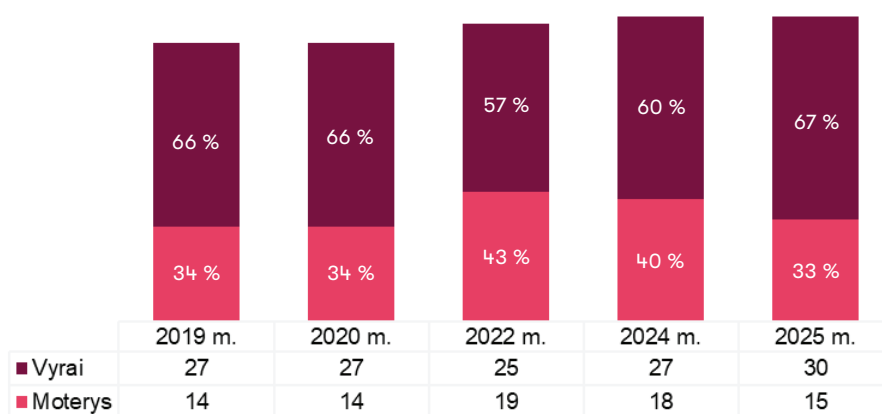
**Moterų ir vyrų pasiskirstymas universiteto valdymo struktūroje.** 2025 m. gruodžio 31 d. pagrindiniuose Vilniaus universiteto valdymo organuose pasiskirstymas pagal lytį buvo:

- Taryboje: 5 moterys (45 proc.), 6 vyrai (55 proc.); pirmininkas – vyras, pavaduotoja – moteris. Lyčių pusiausvyrą liko nepakitusi nuo 2024 m., kai buvo pasiekta pirmą kartą (žr. 2 pav.).
- Senate: 15 moterų (33 proc.), 30 vyrų (67 proc.); pirmininkė – moteris, pavaduotojai – vyras ir moteris. Moterų sumažėjo nuo 40 iki 33 proc. ir tai yra mažiausia dalis nuo 2019 m. (žr. 2 pav.).
- Rektoriaus komandoje: 1 moteris (17 proc.) ir 5 vyrai (83 proc.). Palyginti su ankstesniu laikotarpiu, moterų sumažėjo nuo 33 iki 17 proc.

### MOTERŲ IR VYRŲ PASISKIRSTYMAS VU TARYBOJE



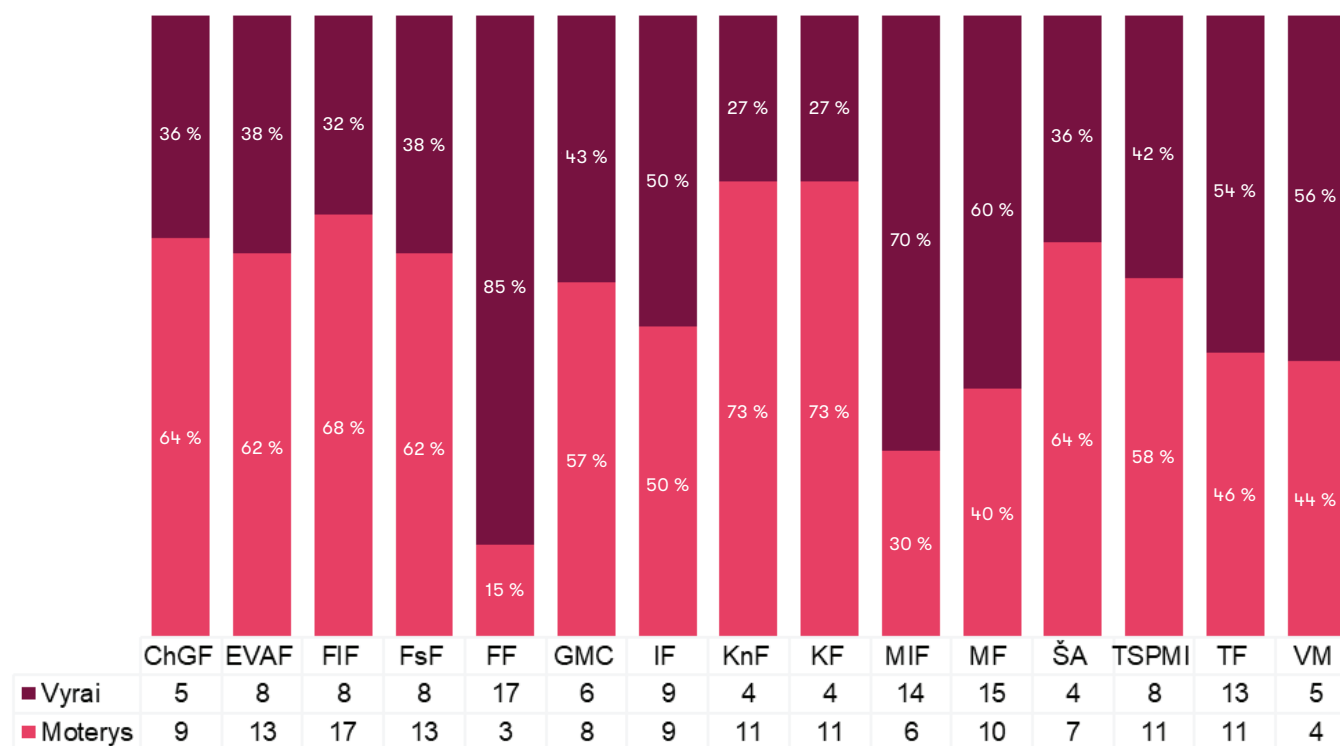
### MOTERŲ IR VYRŲ PASISKIRSTYMAS VU SENATE



**2 pav.** Moterų ir vyrų pasiskirstymas Taryboje ir Senate 2019 m. kovo mėn., 2020 m., 2022 m., 2024 m. ir 2025 m. gruodžio mėn. Centrinės rinkimų komisijos duomenys, Teisėkūros skyrius

2025 m. gruodžio 31 d. kamieninių akademinų padalinių tarybų pirmininkų (-ų) gretose dominavo vyrai: iš 15 kamieninių akademinų padalinių tarybų moterys pirmininkavo 4 padaliniuose (Filologijos, Filosofijos, Komunikacijos, Matematikos ir informatikos fakultetuose). Pavaduotojų gretose didesnę dalį sudarė moterys (9 iš 15 padalinių). Lyčių pusiausvyra tarybose pasiekta 6 iš 15 padalinių (Gyvybės mokslų centre, Istorijos, Medicinos, Teisės fakultetuose, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute, Verslo mokykloje). Likusiuose padaliniuose lyčių pusiausvyra nebuvo pasiekta – vienos lyties atstovės (-ai) sudarė daugiau nei 60 proc. tarybos narių (žr. 3 pav.).

### KAMIENINIŲ AKADEMINIŲ PADALINIŲ TARYBŲ NARIŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ



**3 pav.** Kamieninių akademinų padalinių tarybų narių pasiskirstymas pagal lytį 2025 m. gruodžio 31 d. Kamieninių akademinų padalinių duomenys

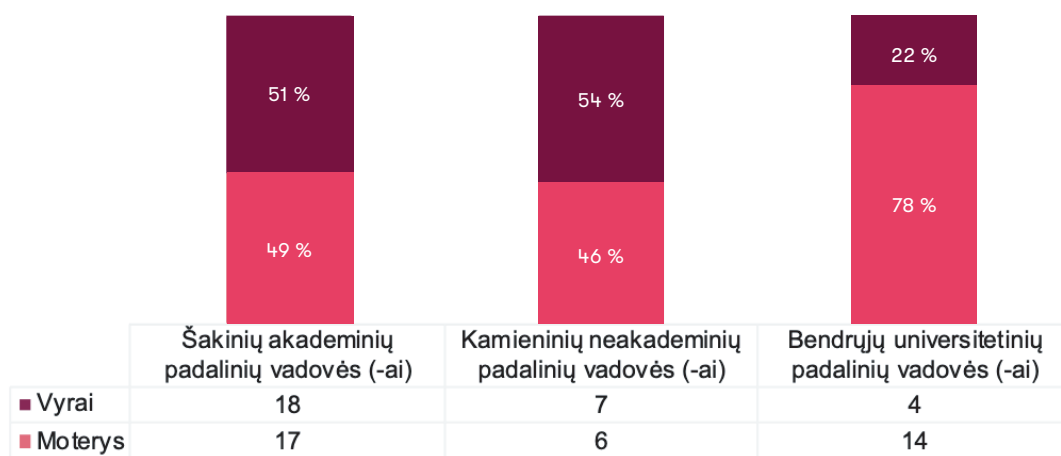
2025 m. gruodžio 31 d. duomenimis, kamieniniams akademinams padaliniams vadovavo daugiau vyrų nei moterų: iš 15 padalinių 9 (60 proc.) – dekanai arba direktoriai (žr. 3 lentelę). Tiek dekanų (-ų) ir direktorių, tiek prodekanų (-ų) ir direktorių pavaduotojų pasiskirstymas liudija, kad lyčių pusiausvyra pasiekta (žr. 3 lentelę).

	2019		2020		2022		2024		2025	
	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
<b>Dekanės (-ai) ir direktorės (-iai)</b>	4 (29 %)	10 (71 %)	6 (43 %)	8 (57 %)	7 (47 %)	8 (53 %)	6 (40 %)	9 (60 %)	6 (40 %)	9 (60 %)
<b>Prodekanės (-ai) ir direktorių pavaduotojos (-ai)</b>	16 (55 %)	13 (45 %)	14 (48 %)	15 (52 %)	18 (53 %)	16 (47 %)	17 (47 %)	19 (53 %)	15 (43 %)	20 (57 %)

**3 lentelė.** Dekanų (-ų) ir direktorių, prodekanų (-ų) ir direktorių pavaduotojų pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. kovo mėn., 2020 m., 2022, 2024 m. ir 2025 m. gruodžio mėn. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

**Kitų padalinių vadovių (-ų) pasiskirstymas pagal lytį.** 2025 m. gruodžio 31 d. duomenimis (žr. 4 pav. ir 4 lentelę), šakiniams akademiniais padaliniais (institutams) vadovavo 17 moterų (49 proc.) ir 18 vyrų (51 proc.) – išlaikoma lyčių pusiausvyra. Kamieninių neakademių padalinių vadovės (-ai) buvo 6 moterys (46 proc.) ir 7 vyrai (54 proc.) – taip pat išlaikoma lyčių pusiausvyra. Tarp bendrųjų universitetinių padalinių vadovių (-ų) lyčių pusiausvyra nėra pasiekta.

### ŠAKINIŲ AKADEMIŲ PADALINIŲ, KAMIENINIŲ NEAKADEMIŲ PADALINIŲ IR BENDRŲJŲ UNIVERSITETO PADALINIŲ VADOVIŲ (-Ų) PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ



**4 pav.** Šakinių akademių padalinių, kamieninių neakademių padalinių ir bendrųjų universiteto padalinių vadovų (-ių) pasiskirstymas pagal lytį 2025 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

	2019		2020		2022		2024		2025	
	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
<b>Šakinių akademių padalinių vadovės (-ai)</b>	13 (42 %)	18 (58 %)	13 (42 %)	18 (58 %)	17 (52 %)	16 (48 %)	17 (49 %)	18 (51 %)	17 (49 %)	18 (51 %)
<b>Kamieninių neakademių padalinių vadovės (-ai)</b>	6 (46 %)	7 (54 %)	7 (54 %)	6 (46 %)	7 (54 %)	6 (46 %)	6 (46 %)	7 (54 %)	6 (46 %)	7 (54 %)
<b>Bendrųjų universiteto padalinių vadovės (-ai)</b>	12 (71 %)	5 (29 %)	12 (71 %)	5 (29 %)	12 (75 %)	4 (25 %)	14 (82 %)	3 (18 %)	14 (78 %)	4 (22 %)

**4 lentelė.** Šakinių akademių padalinių, kamieninių neakademių padalinių ir bendrųjų universiteto padalinių vadovių (-ų) pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. kovo mėn., 2020 m., 2022 m., 2024 m. ir 2025 m. gruodžio mėn. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

**Akademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį: pedagoginis personalas.**

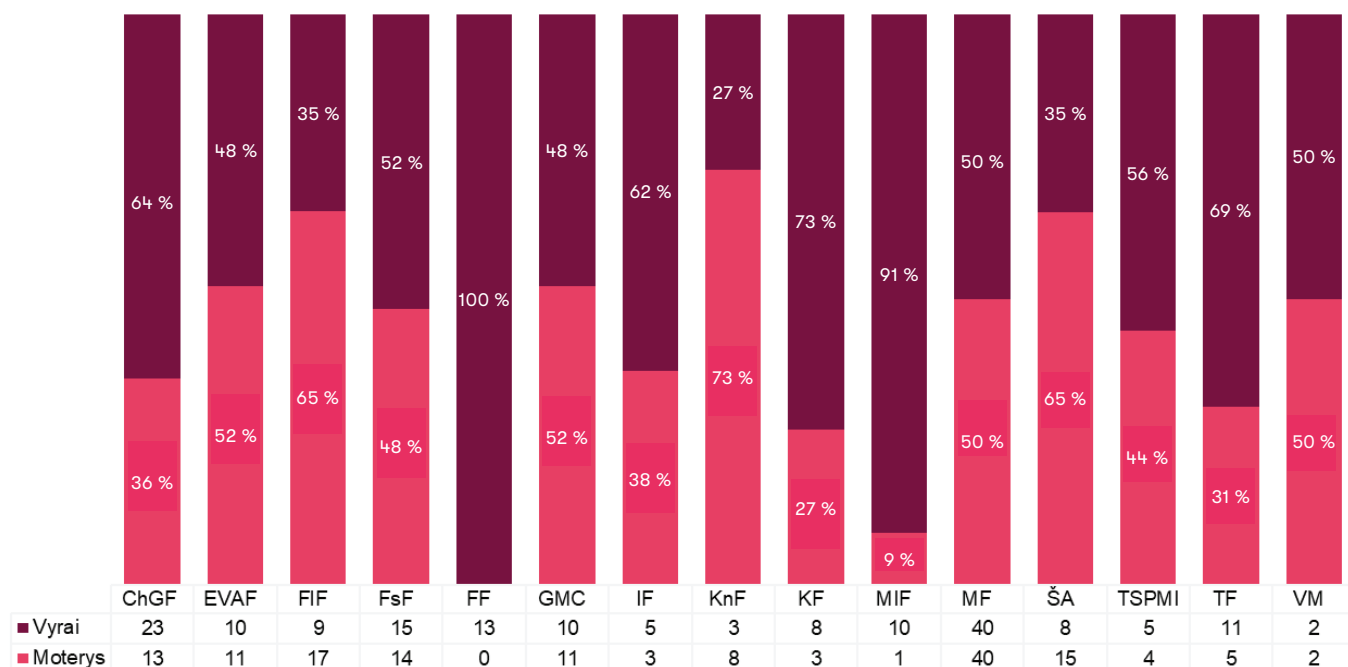
2025 m. gruodžio 31 d. moterys sudarė 58 proc., vyrai – 42 proc. visų pedagoginių darbuotojų. Pagal etatus pedagoginis personalas pasiskirstė taip: moterys 59 proc., vyrai 41 proc. Lyčių pusiausvyra 2025 m. fiksuota 4 iš 9 pedagoginių pareigybių (profesorių, docenčių (-ų), vyresniųjų lektorių, dėstytojų praktikių (-ų)) (žr. 5 lentelę). Tarp 319 profesorių buvo 147 moterys (46 proc.) ir 172 vyrai (54 proc.); etatų pasiskirstymas – 45 ir 55 proc. Tarp partnerystės profesorių ir partnerystės docentų dominavo vyrai (žr. 5 lentelę).

	Pareigas einantys asmenys		Užimami etatai	
	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
<b>Profesorės (-iai)</b>	147 (46 %)	172 (54 %)	116,81 (45 %)	140,46 (55 %)
<b>Partnerystės profesorės (-iai)</b>	8 (16 %)	42 (84 %)	3,16 (19 %)	13,07 (81 %)
<b>Docentės (-ai)</b>	394 (59 %)	2701 (41 %)	318,82 (60 %)	210,06 (40 %)
<b>Partnerystės docentės (-ai)</b>	32 (37 %)	55 (63 %)	7,49 (33 %)	15,41 (67 %)
<b>Asistentės (-ai)</b>	286 (63 %)	167 (37 %)	193,77 (63 %)	115,56 (37 %)
<b>Jaunesniosios (-ieji) asistentės (-ai)</b>	124 (64 %)	71 (36 %)	61,98 (62 %)	37,23 (38 %)
<b>Vyresniosios (-ieji) lektorės (-iai);</b>	29 (55 %)	24 (45 %)	13,99 (50 %)	113,83 (50 %)
<b>Lektorės (-ai)</b>	325 (66 %)	168 (34 %)	163,6 (68 %)	75,79 (32 %)
<b>Dėstytojos (-ai) praktikės (-ai)</b>	190 (59 %)	131 (41 %)	39,55 (60 %)	26,69 (40 %)
<b>Iš viso:</b>	1535 (58 %)	1101 (42 %)	919,17 (59 %)	648,1 (41 %)

**5 lentelė.** Pedagoginio personalo pasiskirstymas pagal lytį 2025 m. gruodžio 31 d., atsižvelgiant į pagrindines pareigas einančių asmenų skaičių ir etatų kiekį. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

Profesorių lyčių pusiausvyra padaliniuose fiksuota 6 iš 15 padalinių (Ekonomikos ir verslo administravimo, Filosofijos, Medicinos fakultetuose, Gyvybės mokslų centre, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute ir Verslo mokykloje) (žr. 5 pav.). Lyčių pusiausvyra juose pasiekta tiek atsižvelgiant į pareigas einančių asmenų skaičių, tiek į užimamų etatų skaičių. Palyginti su ankstesniais metais, padalinių, kur pasiekta lyčių pusiausvyra tarp profesorių, skaičius 2025 ir 2024 m. yra didžiausias (6 iš 15), 2019 m. tokių padalinių buvo 5, 2020 m. – 4, 2022 m. – 5. Dalyje kitų padalinių vienos lyties profesorės (-iai) sudarė 2/3 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 moteris. Svarbu pažymėti, kad Fizikos fakultete 0,25, o Matematikos ir informatikos fakultete 1,72 profesorių pareigybės etato teko moterims, kas liudytų, kad profesorėmis dirbančios moterys nebūtinai eina šias pareigas kaip pagrindines.

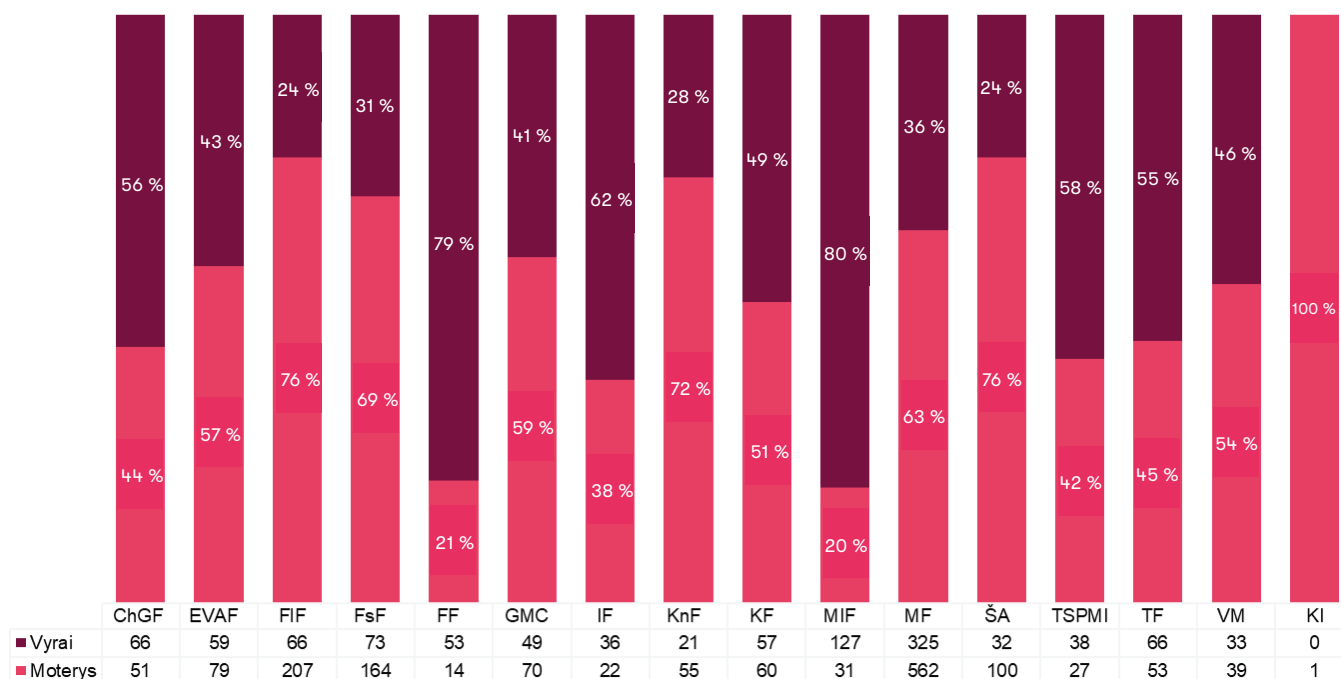
## PROFESORIŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ KAMIENINIUOSE AKADEMINIUOSE PADALINIUOSE



**5 pav.** Profesorių pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademiniuose padaliniuose 2025 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

Pedagoginių darbuotojų lyčių pusiausvyrą pasiekta 7 iš 15 kamieninių akademinių padalinių – Chemijos ir geomokslų, Ekonomikos ir verslo administravimo, Komunikacijos, Teisės fakultetuose, Gyvybės mokslų centre, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute ir Verslo mokykloje (žr. 6 pav.). Daugiau nei 2/3 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. Plg. su ankstesniais metais: 2020 m. lyčių pusiausvyrą tarp pedagoginių darbuotojų buvo 7 kamieniniuose akademiniuose padaliniuose, 2022 m. – 6, 2024 m. – 7.

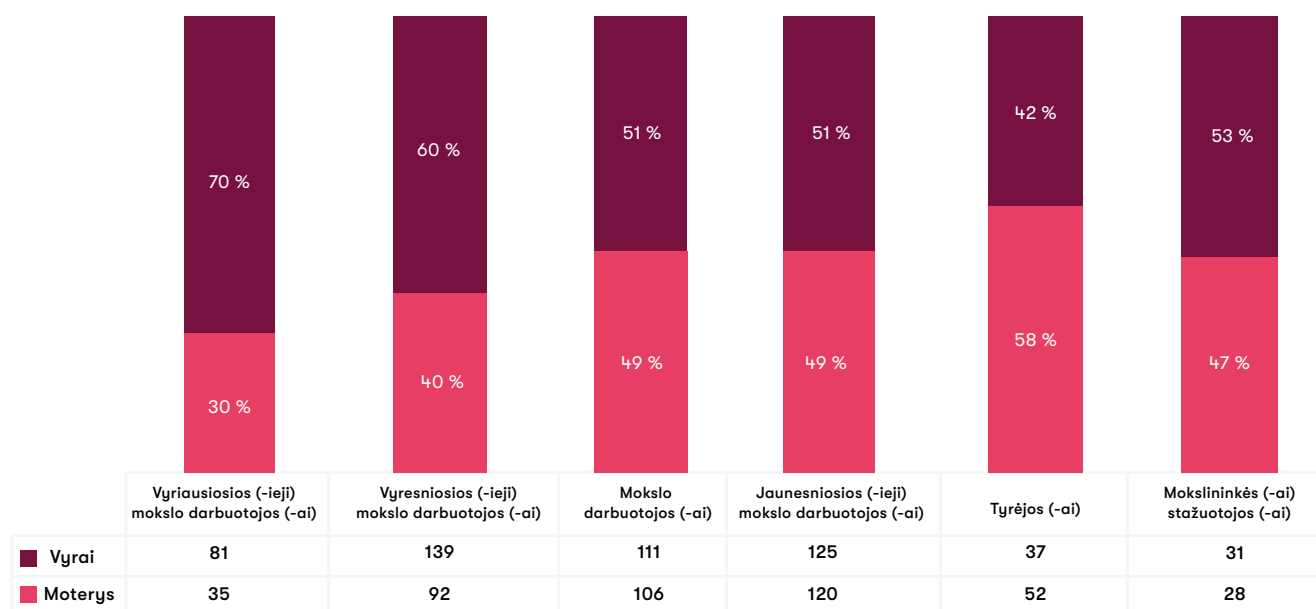
## PEDAGOGINIŲ DARBUOTOJŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ KAMIENINIUOSE AKADEMINIUOSE PADALINIUOSE



**6 pav.** Pedagoginių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademinuose padaliniuose 2025 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

**Akademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį: mokslo personalas.** 2025 m. gruodžio 31 d. Vilniaus universitete dirbo 960 mokslo darbuotojų: 436 moterys ir 524 vyrai. Šie skaičiai liudija apie lyčių pusiausvyrą (žr. 7 pav. ir 6 lentelę). Palyginti su 2024 m., moterų padaugėjo 1 proc.

## MOKSLO DARBUOTOJŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ



**7 pav.** Mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2025 m. gruodžio 31 d., atsižvelgiant į pagrindines pareigas einančių asmenų skaičių. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

Mokslo darbuotojos (-ai) KAP								
	Moterys				Vyrai			
	Asmenys		Etatai		Asmenys		Etatai	
BS	2	0,5 %	2,25	0,5 %	2	0,4 %	3	0,6 %
CA	0	0,0%	0,57	0,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %
ChGF	24	5,5 %	25,22	5,5 %	11	2,1 %	16,76	3,1 %
EVAF	14	3,2 %	17,23	3,8 %	17	3,2 %	16,82	3,1 %
FF	34	7,8 %	32,24	7,1 %	144	27,5 %	153,09	28,5 %
FIF	10	2,3 %	15,03	3,3 %	3	0,6 %	7,12	1,3 %
FsF	29	6,7 %	52,67	11,6 %	21	4,0 %	21,21	4,0 %
GMC	170	39,0 %	162,92	35,8 %	177	33,8 %	172,52	32,1 %
IF	21	4,8 %	21,93	4,8 %	8	1,5 %	10,96	2,0 %
KF	4	0,9 %	4,33	1,0 %	3	0,6 %	2,7	0,5 %
KnF	10	2,3 %	13,25	2,9 %	8	1,5 %	8,64	1,6 %
MF	81	18,6 %	64,39	14,2 %	60	11,5 %	44,06	8,2 %
MIF	15	3,4 %	17,38	3,8 %	55	10,5 %	54,72	10,2 %
ŠA	7	1,6 %	9,43	2,1 %	0	0,0 %	2,93	0,5 %
TF	8	1,8 %	7,21	1,6 %	3	0,6 %	4,36	0,8 %
TSPMI	7	1,6 %	6,05	1,3 %	5	1,0 %	11,19	2,1 %
VM	0	0,0 %	1,17	0,3 %	7	1,3 %	6,84	1,3 %
VUB	0	0,0 %	1,75	0,4 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Iš viso:	436	100 %	455,02	100 %	524	100 %	536,92	100 %

**6 lentelė.** Mokslo personalo pasiskirstymas kamieniniuose akademiniuose ir neakademiniuose padaliniuose pagal lytį, atsižvelgiant į pagrindines pareigas einančių asmenų skaičių ir etatų skaičių, 2025 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

Tarp visas pareigas einančių mokslo darbuotojų, išskyrus vyriausiąsias (-iuosius) mokslo darbuotojas (-us), taip pat yra lyčių pusiausvyra. Vyriausiųjų mokslo darbuotojų daugiau yra vyrų (30 proc. moterų ir 70 proc. vyrų), tačiau, palyginti su 2019, 2020 ir 2022 m., buvo artėjama lyčių pusiausvyros link, o nuo 2024 m. vėl 3 proc. padaugėjo vyrų (žr. 7 lentelę). Visų mokslo darbuotojų ir atskirai vyriausiųjų mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį padaliniuose pateikiamas priedo 1 ir 2 pav.

	2019		2020		2022		2024		2025	
	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.
Vyriausiosios (-ieji) mokslo darbuotojos (-ai)	21 %	79 %	25 %	75 %	28 %	72 %	33 %	67 %	30 %	70 %
Vyresniosios (-ieji) mokslo darbuotojos (-ai)	39 %	61 %	36 %	64 %	41 %	59 %	40 %	60 %	40 %	60 %
Mokslo darbuotojos (-ai)	50 %	50 %	46 %	54 %	52 %	48 %	48 %	52 %	49 %	51 %
Jaunesniosios (-ieji) mokslo darbuotojos (-ai)	48 %	52 %	47 %	53 %	55 %	45 %	50 %	50 %	49 %	51 %
Tyrėjos (-ai)	-	-	-	-	-	-	60 %	40 %	58 %	42 %
Mokslininkės (-ai) stažuotojos (-ai)	-	-	-	-	-	-	56 %	44 %	47 %	53 %

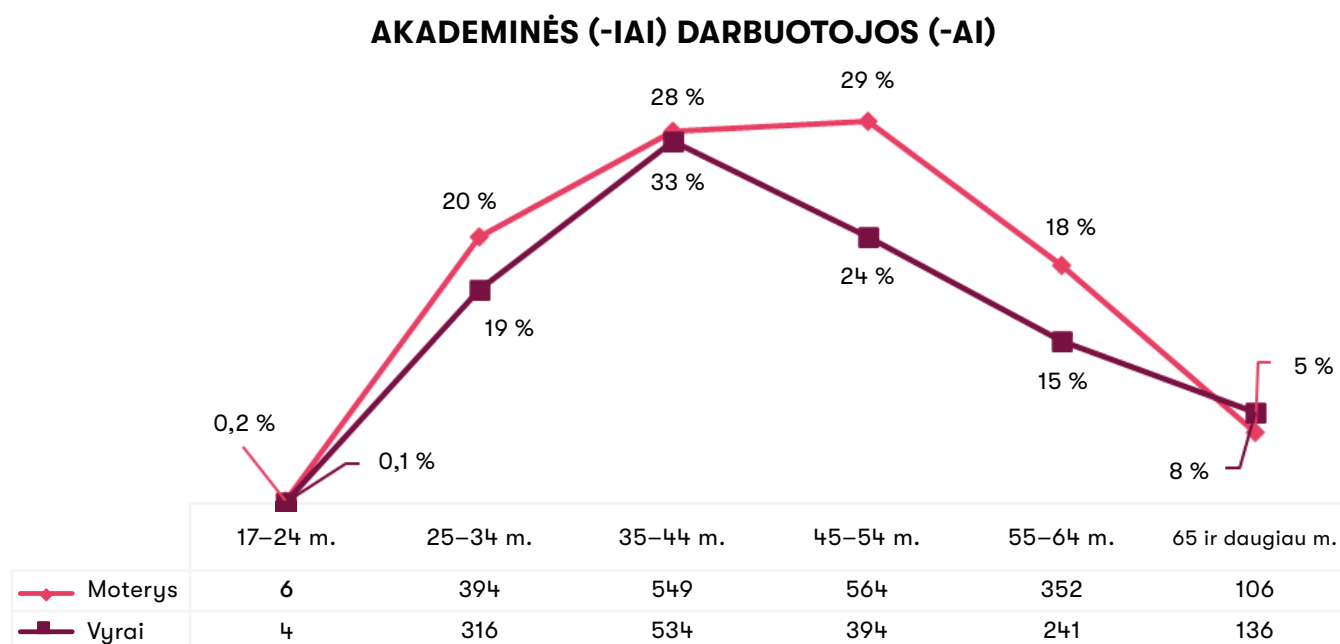
**7 lentelė.** Mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2019 m. kovo mėn., 2020 m., 2022 m., 2024 m. ir 2025 m. gruodžio mėn. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

**Darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių.** Kaip ir ankstesniais metais, 2025 m. didžiausią akademinį darbuotojų dalį – 30 proc. – sudarė 35–44 metų amžiaus darbuotojos (-ai) (žr. 8 lentelę). O mažiausią akademinį darbuotojų dalį, kaip ir anksčiau, sudarė darbuotojos (-ai), priskiriamos (-i) jauniausiųjų kategorijai (17–24 metų amžiaus) – šių darbuotojų dalis siekė tik 0,3 proc. Palyginti su 2024 m., akademinį darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių smarkiai nekito: 2 proc. padaugėjo darbuotojų 55–64 metų amžiaus grupėje ir 1 proc. sumažėjo 25–34 metų amžiaus grupėje (žr. 8 lentelę).

Amžius	Akademinės (-iai) darbuotojos (-ai) proc.					Neakademinės (-iai) darbuotojos (-ai) proc.				
	2019	2020	2022	2024	2025	2019	2020	2022	2024	2025
17–24 m.	0,03	1	1	0,3	0,3	8	13	8	12	11
25–34 m.	20	22	21	21	20	20	17	18	16	17
35–44 m.	30	29	30	30	30	9	18	20	20	19
45–54 m.	24	25	26	27	27	18	17	20	18	19
55–64 m.	18	18	16	15	17	25	25	23	22	22
65 m. ir >	8	6	6	7	7	10	10	11	12	12

**8 lentelė.** Akademinį ir neakademinį darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių 2019, 2020, 2022, 2024 ir 2025 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

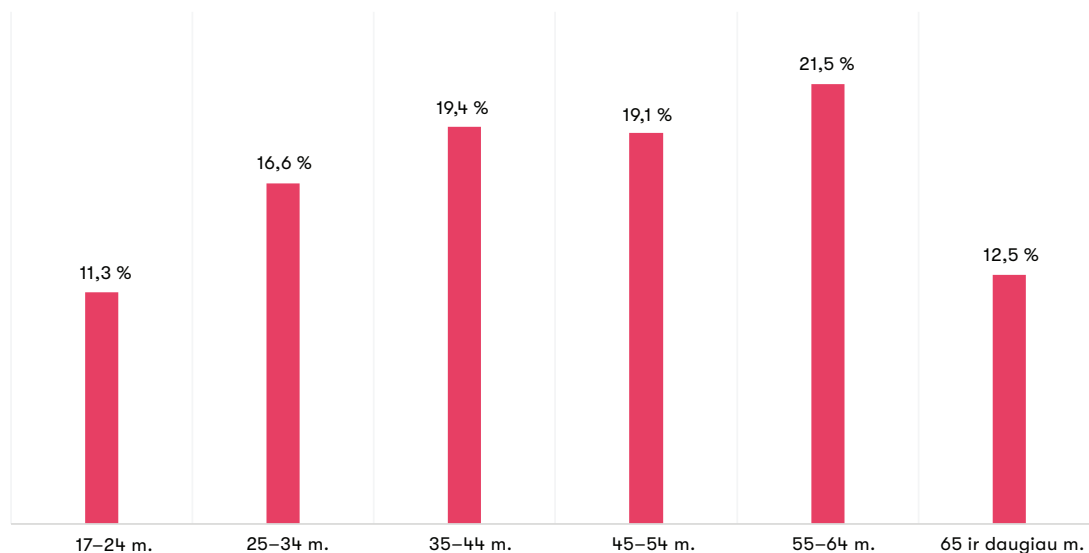
Žvelgdami į moterų ir vyrų pasiskirstymą kiekvienoje amžiaus grupėje (žr. 8 pav.), matome, kad ir toliau kiekvienoje grupėje vyrauja lyčių pusiausvyra.



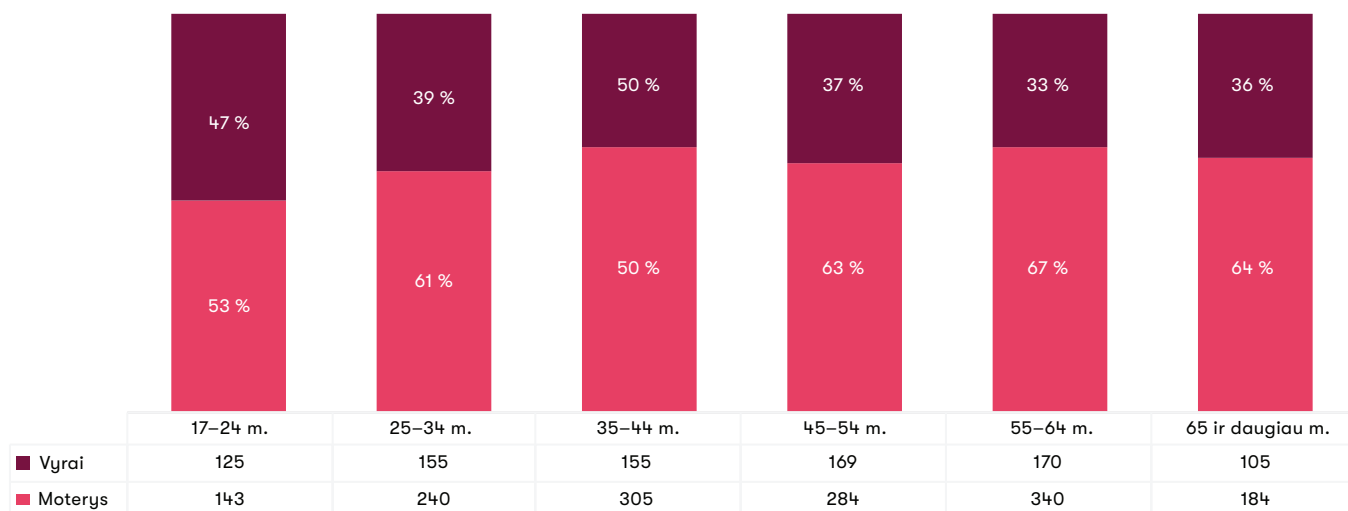
**8 pav.** Akademinį darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį skirtingose amžiaus grupėse 2025 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

Didžiausių neakademinių darbuotojų dalį (22 proc.) ir toliau sudaro 55–64 metų amžiaus darbuotojos (-ai), o mažiausių (11 proc.) – 17–24 metų amžiaus darbuotojos (-ai) (žr. 9 pav).

### NEAKADEMINIŲ DARBUOTOJŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL AMŽIŲ



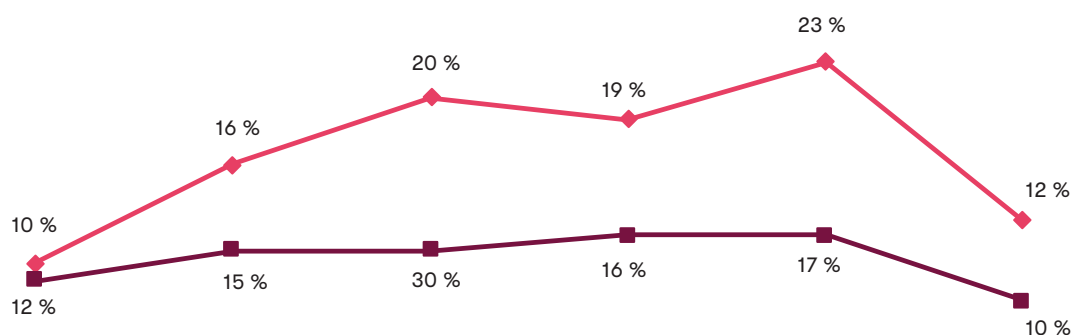
### NEAKADEMINĖS (-IAI) DARBUOTOJOS (-AI)



**9 pav.** Neakademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių ir lytį 2025 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

Palyginti su 2024 m., neakademinių darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių smarkiai nekito. Neakademinės (-iai) darbuotojos (-ai) pagal amžiaus grupes pasiskirstę sąlyginai tolygiai –jauniausių ir vyriausių darbuotojų grupės sudaro atitinkamai 11 ir 12 proc. visų neakademinių darbuotojų, kitų keturių amžiaus kategorijų darbuotojų dalis svyruoja tarp 17 ir 22 proc. Žvelgiant į neakademinių darbuotojų pasiskirstymą pagal amžių ir lytį, matoma, kad neakademinių darbuotojų vyrų kreivė ir toliau išlieka gana plokščia, tuo tarpu moterų pasiskirstymas kiek labiau banguotas (žr. 10 pav.).

### NEAKADEMINĖS (-IAI) DARBUOTOJOS (-AI)

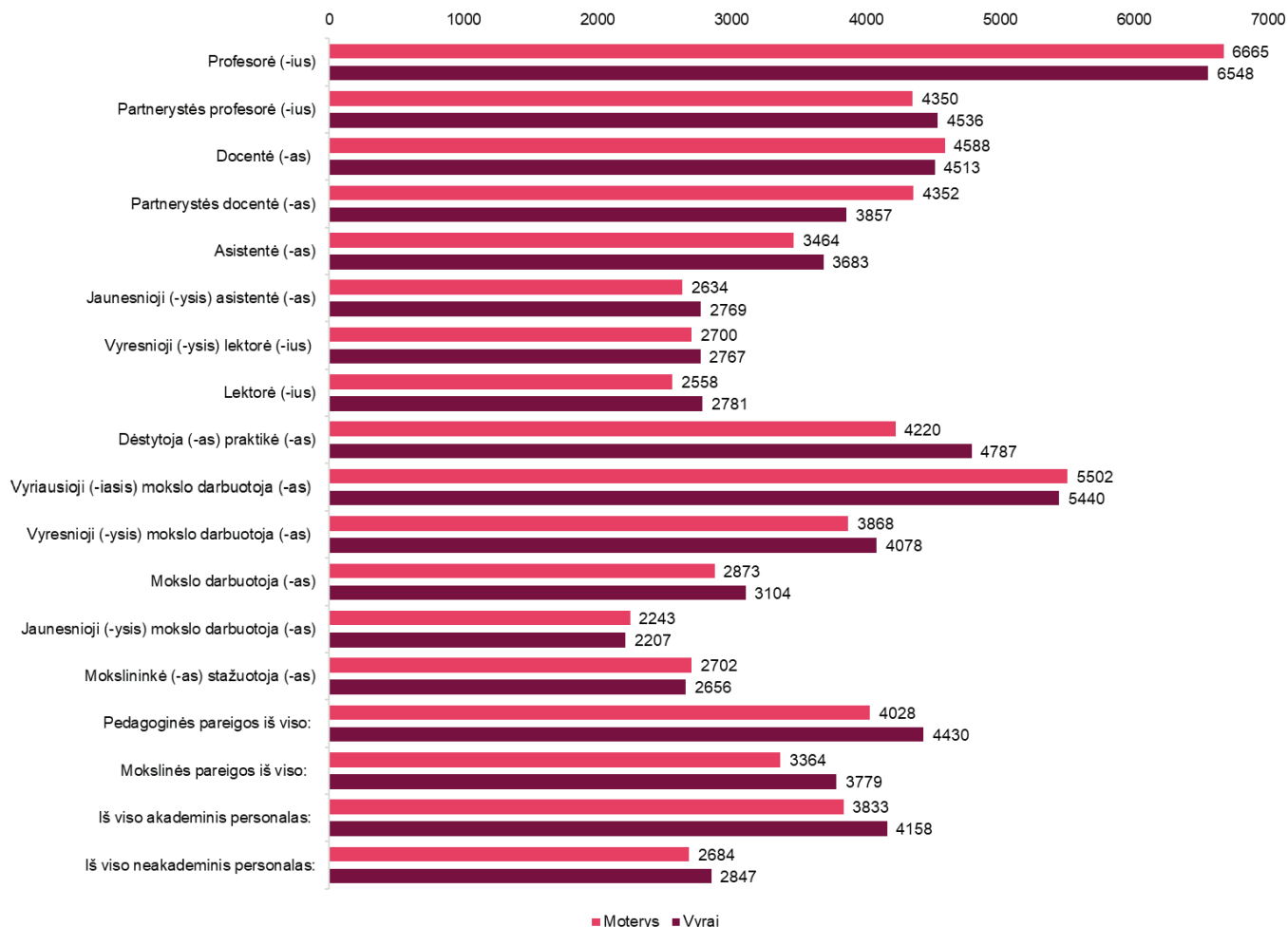


	17–24 m.	25–34 m.	35–44 m.	45–54 m.	55–64 m.	65 ir daugiau m.
—♦— Moterys	143	240	305	284	340	184
—■— Vyrai	125	155	155	169	170	105

**10 pav.** Neakademinių darbuotojų moterų ir vyrų pasiskirstymas skirtingose amžiaus grupėse 2025 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

**Vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio skirtumai.** 2025 m. Vilniaus universitete akademinės pareigas einančių darbuotojų vidutinis darbo užmokestis (su priedais, priemokomis ir premijomis) padidėjo, palyginti su 2024 m.: moterų – nuo 3416 iki 3833 Eur (12 proc.), vyrų – nuo 3695 iki 4148 Eur (13 proc.). Neakademiniio personalo vidutinis atlyginimas taip pat padidėjo: moterų – nuo 2406 iki 2684 Eur (12 proc.), vyrų – nuo 2477 iki 2847 Eur (15 proc.) (žr. 11 pav. ir priedo 1 lentelę).

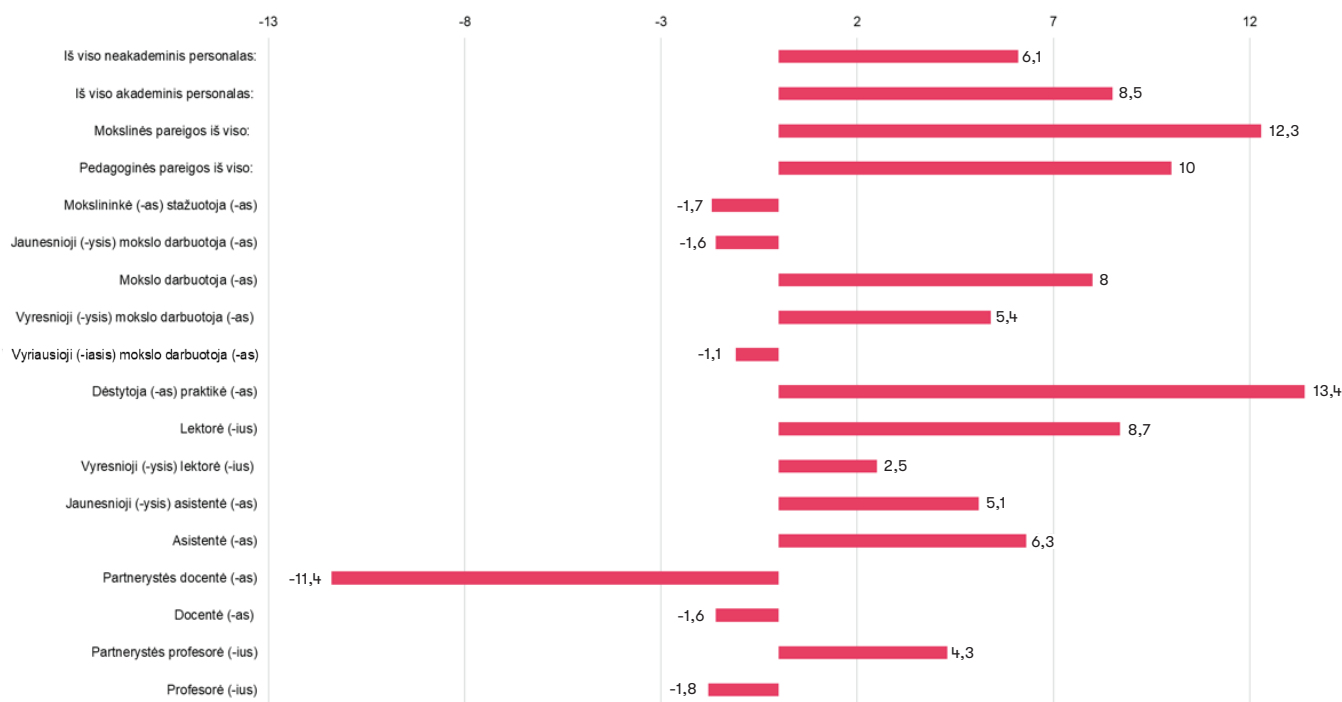
## VU AKADEMINES IR NEAKADEMINES PAREIGAS EINANČIŲ MOTERŲ IR VYRŲ VIDUTINIS DARBO UŽMOKESTIS SU PRIEDAIS, PRIEMOKOMIS IR PREMIJOMIS



**11 pav.** Akademinės ir neakademinės pareigas einančių moterų ir vyrų vidutinis darbo užmokestis (Eur) su priedais, priemokomis ir premijomis 2025 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Finansų departamento duomenys

Tiek akademinės, tiek neakademinės pareigas einantys vyrai vidutiniškai uždirbo daugiau nei moterys. Atlyginimų atotrūkis 2025 m. yra labiau išaugęs, palyginti su ankstesniais metais. 2025 m. atlyginimų atotrūkis tarp darbuotojų, einančių akademinės pareigas, siekė 8,5 proc. (2024 m. buvo 8,2 proc., 2022 m. – 3,1 proc., 2020 m. – 3 proc.), o tarp pedagoginio personalo – 10 proc. (2024 m. buvo 8,3 proc., 2022 m. – 1,8 proc., 2020 m. – 2,7 proc.), mokslo darbuotojų – 12,3 proc. (2024 m. buvo 13,3 proc., 2022 m. – 4,7 proc., 2020 m. – 3,4 proc.). Atlyginimų atotrūkis tarp neakademinio personalo padidėjo iki 6,1 proc. (2024 m. buvo 2,9 proc., 2022 m. – 7,7 proc.) (žr. 12 pav. ir priedo 2 lentelę). Didžiausią dalį darbo užmokesčio sudarė tarnybinis / valandinis darbo užmokestis ir atostoginiai. Reikšmingą mokslines pareigas einančiųjų atlygio dalį sudarė projektinės lėšos. Atlyginimų sudėties duomenys pateikiami priedo 3 lentelėje.

## VU AKADEMINES IR NEAKADEMINES PAREIGAS EINANČIŲ MOTERŲ IR VYRŲ ATLYGINIMO ATOTRŪKIS



**12 pav.** Akademines ir neakademines pareigas einančių moterų ir vyrų atlyginimo atotrūkis (proc.) 2025 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Finansų departamento duomenys<sup>1</sup>

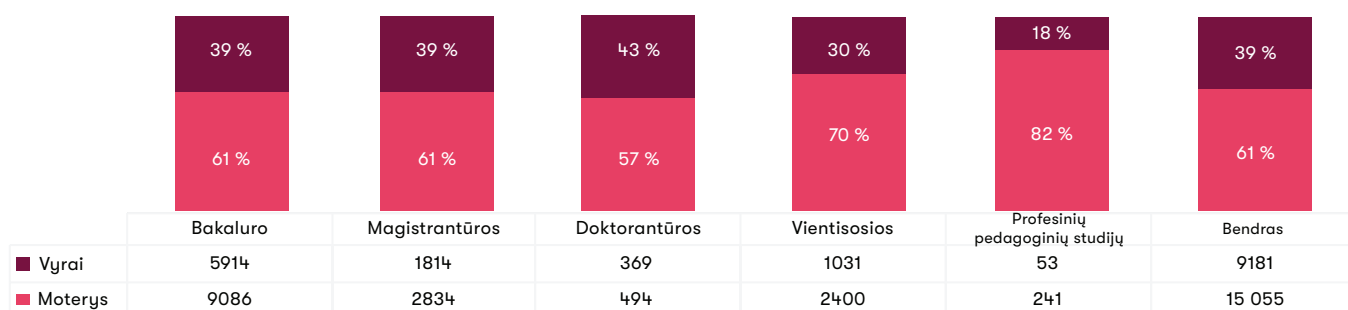
2025 m. gruodžio 31 d. duomenimis, Vilniaus universitete buvo 2174<sup>2</sup> galiojančios projektinio darbo sutartys arba susitarimai dėl papildomo darbo funkcijų, kas sudarė 684,65 užimamo etato. Iš viso 1107 (51 proc.) darbo sutartys sudarytos su moterimis ir 1067 (49 proc.) – su vyrais. Iš jų akademinės (-iai) darbuotojos (-ai): moterys – 731 (34 proc.), vyrai – 797 (37 proc.); neakademinės (-iai) darbuotojos (-ai): moterys – 376 (17 proc.), vyrai – 270 (12 proc.).

**Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį.** Bendroje Lietuvos studentų (-ų) (turinčių Lietuvos pilietybę) populiacijoje 2025 m. spalio 1 d. pasiskirstymas pagal lytį buvo toks: 57 proc. moterų ir 43 proc. vyrų. Tuo tarpu užsienio studentės (-ai) pasiskirstę buvo kitaip – 40 proc. moterų ir 60 proc. vyrų (2024 m. – 41 ir 59 proc., 2022 m. – 47 ir 53 proc.). Taigi studijuojančių vyrų iš užsienio skaičius augo. 2025 spalio 1 d. duomenimis, Vilniaus universitete studijavo 23 373 studentės (-ai): 14 320 moterų (62 proc.) ir 8759 vyrai (38 proc.). Lyčių pusiausvyra nepasiekta, tačiau tarp bakalauro ir magistrantūros pakopų studentų (-ų), palyginti su 2022 m., priartėta prie lyčių pusiausvyros. Didžiausias atotrūkis yra tarp profesinės pedagogikos studentų (-ų) – 82 proc. moterų ir 18 proc. vyrų (žr. 13 pav.).

<sup>1</sup> Neigiamas ženklas reiškia, kad pareigas einančios moterys uždirbo vidutiniškai daugiau nei vyrai, teigiamas – kad vyrai uždirbo daugiau nei moterys.

<sup>2</sup> Atkreipiame dėmesį, kad tai nėra tapatu darbuotojų skaičiui. Projektuose dirbančių darbuotojų skaičius yra mažesnis, nes darbuotojai gali dirbti keliuose projektuose.

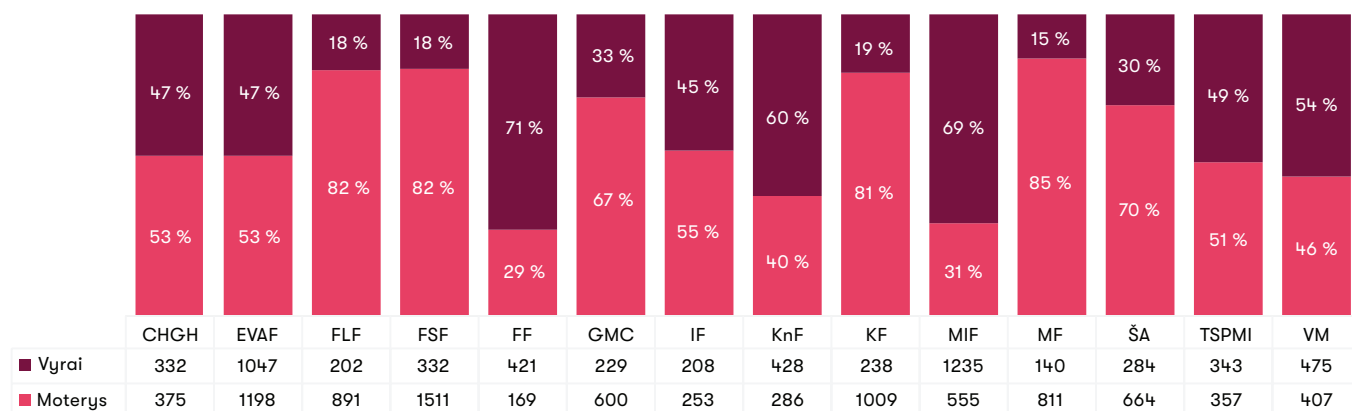
## STUDIJUOJANČIŪJŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ SKIRTINGOSE PAKOPOSE



**13 pav.** Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį skirtingose pakopose. Studijų administravimo skyriaus ir Doktorantūros skyriaus duomenys

Kaip ir 2022 bei 2024 m., 2025 m. kamieniniuose akademinuose padaliniuose bakalauro pakopoje lyčių pusiausvyra buvo pasiekta 6 iš 15 padalinių: Chemijos ir geomokslų, Ekonomikos ir verslo administravimo, Istorijos, Kauno fakultetuose, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute, Verslo mokykloje. Didžiausias atotrūkis tarp lyčių buvo Filologijos, Filosofijos, Komunikacijos ir Medicinos fakultetuose, kur moterų sudarė daugiau nei 80 proc. Dauguma vyrų bakalauro pakopoje studijavo Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose – atitinkamai 71 ir 69 proc. (14 pav.).

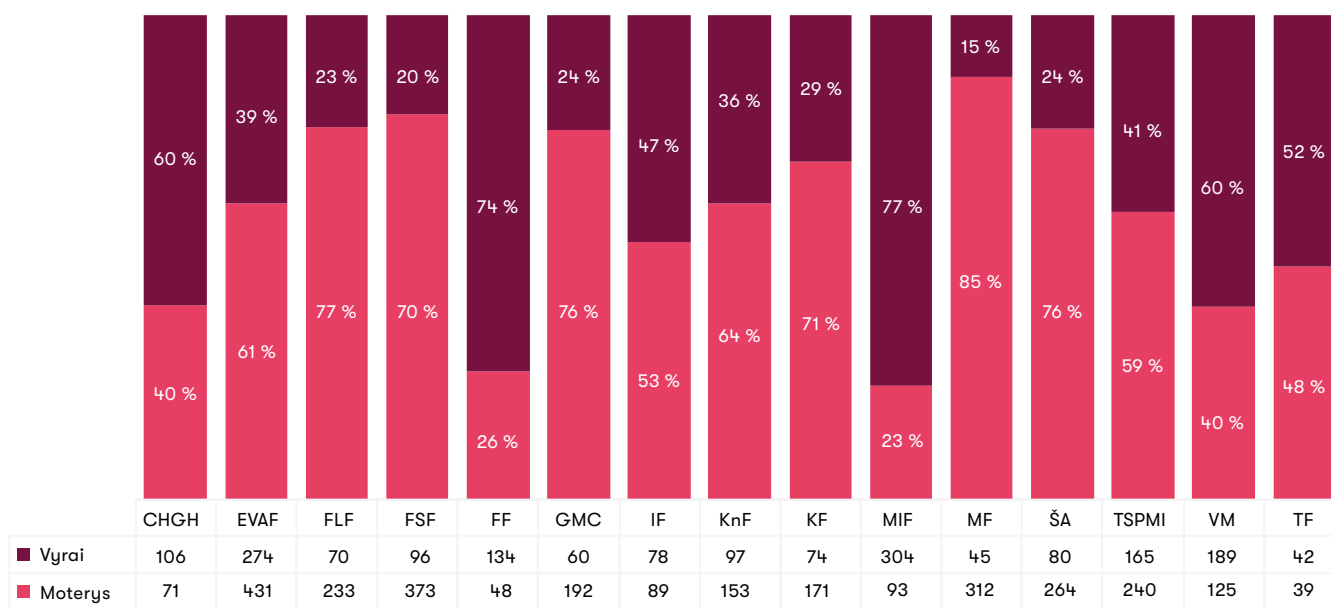
## STUDIJUOJANČIŪJŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ BAKALAURO PAKOPOS STUDIJOSE



**14 pav.** Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį bakalauro pakopoje. Studijų administravimo skyriaus duomenys

2025 m. duomenimis, tarp studijuojančiųjų magistrantūros pakopoje lyčių pusiausvyra buvo pasiekta 5 kamieniniuose akademinuose padaliniuose: Chemijos ir geomokslų, Istorijos, Teisės fakultetuose, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute, Verslo mokykloje (15 pav.). 80 proc. ir daugiau moterų magistrantūros pakopoje studijavo Filosofijos ir Medicinos fakultetuose, daugiau nei 70 proc. – Filologijos, Komunikacijos fakultetuose, Gyvybės mokslų centre ir Šiaulių akademijoje. Kaip ir bakalauro pakopoje, daugiau vyrų magistrantūroje studijavo Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose (atitinkamai 74 ir 77 proc.). Palyginti su 2024 m., moterų dalis Fizikos fakultete padidėjo (nuo 21 iki 26 proc.), o Šiaulių akademijoje padidėjo vyrų dalis (nuo 17 iki 24 proc.).

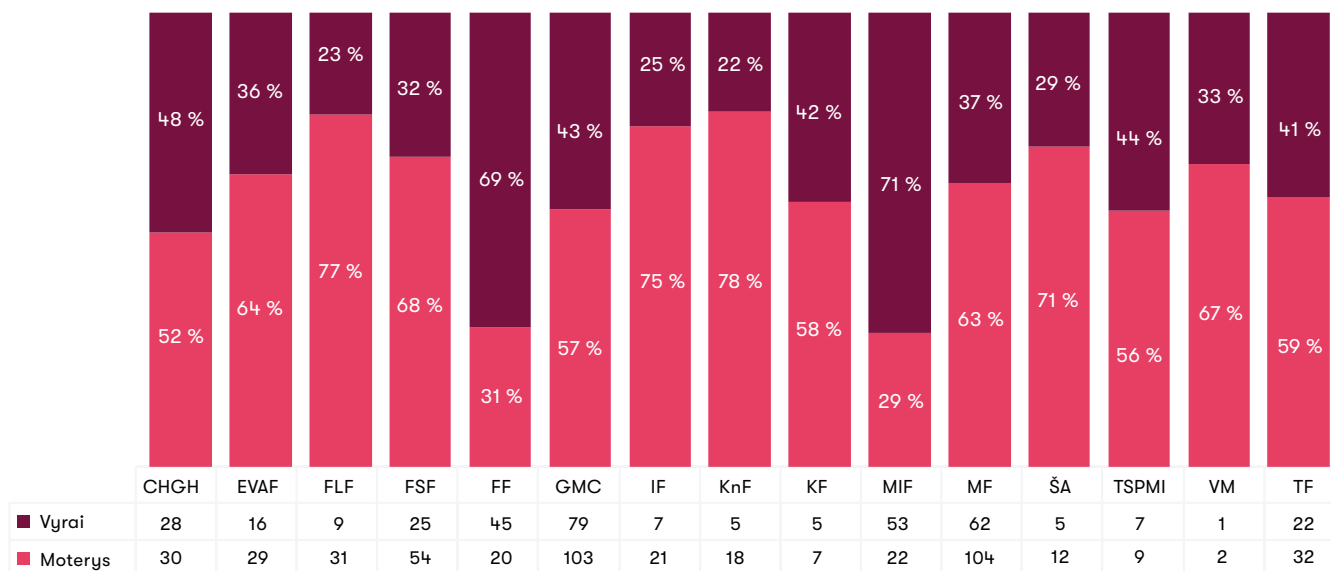
### STUDIJUOJANČIŲJŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ MAGISTRANTŪROS PAKOPOS STUDIJOSE



**15 pav.** Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį magistrantūros pakopoje. Studijų administravimo skyriaus duomenys

Doktorantūros studijos. 2025 m. gruodžio 31 d. duomenimis, Vilniaus universiteto doktorantūroje vyravo lyčių pusiausvyra – iš viso studijavo 863 doktorantės (-ai), iš jų 494 moterys (57,2 proc.) ir 369 vyrai (42,8 proc.) (žr. 13 pav.) Tarp studijuojančiųjų doktorantūroje lyčių pusiausvyra buvo per visą stebėsenos laikotarpį (t. y. taip pat ir 2019, 2020, 2022 ir 2024 m.). Žvelgiant į lyčių pasiskirstymą doktorantūros studijose tarp kamieninių akademinų padalinių, pusiausvyra matoma tik 5 padaliniuose: Chemijos ir geomokslų, Komunikacijos, Teisės fakultetuose, Gyvybės mokslų centre, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute. Medicinos fakultete lyčių pasiskirstymas vos 2,7 proc. nukrypo nuo pusiausvyros. Tuo tarpu kituose padaliniuose vienos lyties persvara buvo ryškesnė: Filologijos, Istorijos, Kauno fakultetuose ir Šiaulių akademijoje daugiau nei 70 proc. doktorančių (-ų) sudarė moterys. Kaip ir kitose studijų pakopose, Fizikos bei Matematikos ir informatikos fakultetuose vyrų buvo daugiau – atitinkamai 69 ir 70 proc. (žr. 16 pav.).

## STUDIJUOJANČIŲJŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ DOKTORANTŪROS STUDIJOSE



**16 pav.** Studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį doktorantūroje 2025 m. gruodžio 31 d. Doktorantūros ir podoktorantūros skyriaus duomenys

2025 m. gruodžio 31 d. akademinėse atostogose buvo 163 doktorantės (-ai), iš jų 103 moteris ir 60 vyrų. Daugiausia doktorančių (-ų) akademinės atostogas rinkosi dėl sveikatos priežasčių – 61 (36 moteris ir 25 vyrai), dėl asmeninių priežasčių – 58 (35 moteris ir 23 vyrai), dėl vaiko priežiūros – 44 (32 moteris ir 12 vyrų). Nuo 2025 m. sausio 1 d. iki 2025 m. gruodžio 31 d. doktorantūros studijas baigė 130 doktorančių (-ų): 79 moteris (61 proc.), 51 vyras (39 proc.), daktaro laipsnį įgijo 125: 73 moteris (58 proc.) ir 52 vyrai (42 proc.). Toks lyčių pusiausvyra laikomas pasiskirstymas buvo visą stebimą laikotarpį (žr. 9 lentelę).

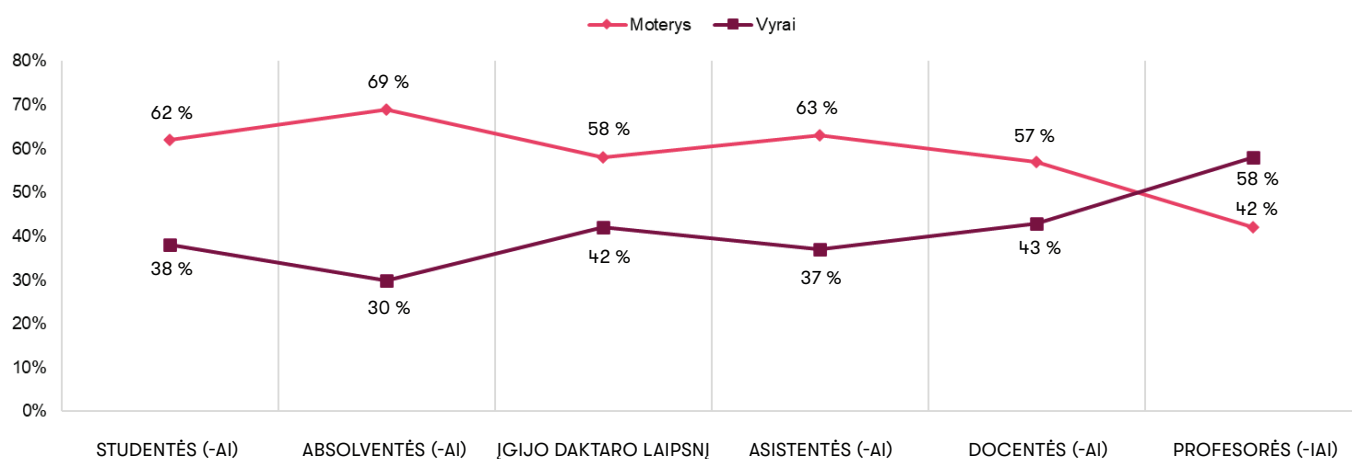
	2018	2020	2022	2024	2025
Moteris	53	49	55	59	58
Vyrai	47	51	45	41	42

**9 lentelė.** Doktorančių (-ų), įgijusių daktaro laipsnį 2018, 2020, 2022, 2024 ir 2025 m., pasiskirstymas pagal lytį procentais. Doktorantūros ir podoktorantūros skyriaus duomenys

2025 m. doktorantūros studijas nutraukė 27 studentės (-ai). Tarp nutraukusiųjų studijas buvo 15 moterų, iš jų 6 studijas nutraukė dėl asmeninių priežasčių, 8 – per akademines atostogas dėl sveikatos ir 1 – dėl atestacijos rezultatų. Nutraukusiųjų studijas vaiko priežiūros atostogų metu nebuvo. Iš 12 doktorantūros studijas nutraukusių vyrų 4 studijas nutraukė dėl asmeninių priežasčių, 5 – per akademines atostogas dėl sveikatos, 1 – per akademines atostogas dėl vaiko priežiūros ir 2 – dėl atestacijos rezultatų.

**Pedagoginės ir mokslinės karjeros trajektorija.** Pedagoginės karjeros duomenys rodo, kad „žirklės“ 2025 m. yra beveik plokščios: moterų daugiau tarp studijuojančiųjų ir daugelyje pedagoginių pozicijų, išskyrus aukščiausią – profesorių pareigybę (žr. 17 pav.).

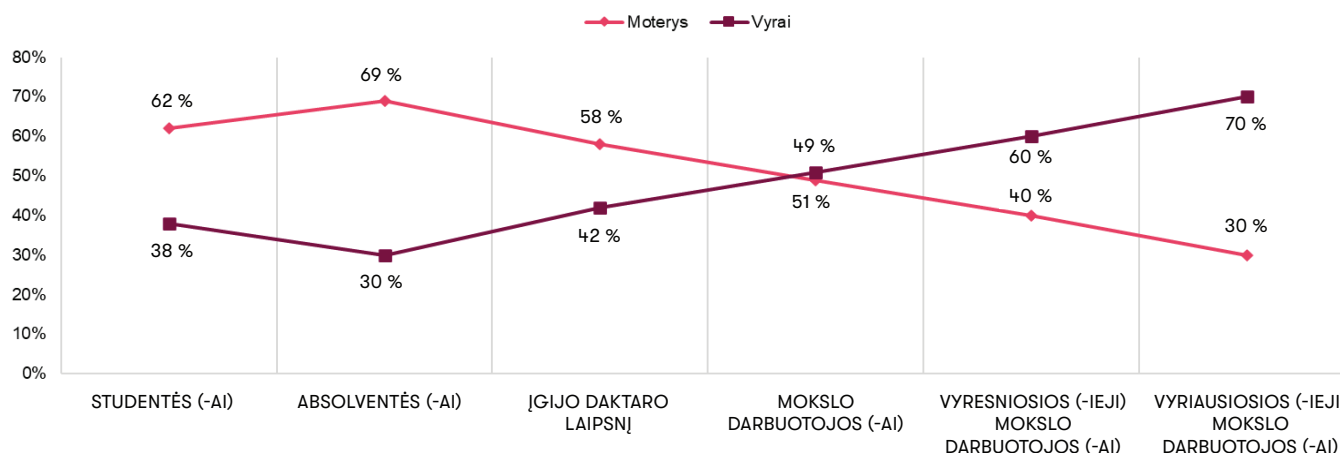
### AKADEMINĖ KVALIFIKACIJA PAGAL LYTĮ 2025 M. (PEDAGOGINĖ KARJERA)



**17 pav.** Akademinė kvalifikacija pagal lytį 2025 m. (pedagoginė karjera). Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus, Personalo skyriaus, Doktorantūros ir podoktorantūros skyriaus duomenys

Tuo tarpu mokslinę karjerą atspindinčios „žirklės“ iliustruoja ryškesnį atotrūkį tarp lyčių – moterų studijuoja daugiau, tačiau mokslinėse pozicijose matome daugiau vyrų (žr. 18 pav.). Tokios pat tendencijos buvo ir ankstesniais – 2018, 2020, 2022 ir 2024 m., tačiau lyginant visu stebėsenos laikotarpiu darytas diagramas matyti, kad kreivių susikirtimas, anksčiau buvęs karjeros pakopoje „įgijo daktaro laipsnį“, nuo 2022 m. persikelia į pakopą „Mokslo darbuotojos (-ai)“. Palyginti su 2022 ir 2024 m., tam tikrose grupėse situacija po truputį keičiasi lyčių pusiausvyros link (studentų ir abiturienčių dalis sumažėjo 1 proc., o vyriausiųjų mokslo darbuotojų moterų dalis išaugo 5 proc.), tačiau kitose atotrūkis didėja (įgijusių daktaro laipsnį moterų dalis išaugo 4 proc., mokslo darbuotojų vyrų dalis – 4 proc., vyresniųjų mokslo darbuotojų vyrų dalis – 1 proc.).

## AKADEMINĖ KVALIFIKACIJA PAGAL LYTĮ 2025 M. (MOKSLINĖ KARJERA)



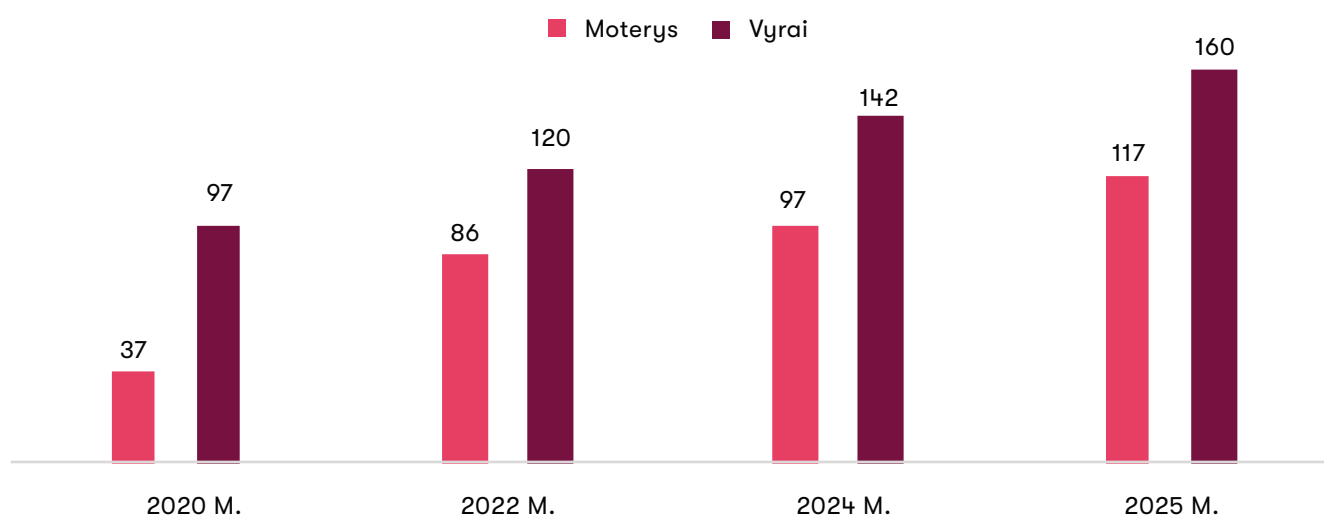
**18 pav.** Akademinė kvalifikacija pagal lytį 2025 m. (mokslinė karjera). Studijų informacinė sistema, Studijų administravimo skyriaus, Personalo skyriaus, Doktorantūros ir podoktorantūros skyriaus duomenys

Apibendrinant duomenis, galima sakyti, kad Vilniaus universitetas išlaiko stabilią lyčių pusiausvyrą darbuotojų bendruomenėje. Didesnė moterų dalis fiksuojama tarp darbuotojų, einančių neakademinės pareigas. Lyčių pusiausvyrą pasiekta daugumoje pedagoginių ir mokslinių pareigybių, tačiau tarp profesorių ir vyresniųjų mokslo darbuotojų gana ryškus vienos lyties dominavimas. Studentų gretose atotrūkis tarp lyčių išlieka – moterų yra daugiau visose studijų pakopose, išskyrus doktorantūrą. Kai kuriuose fakultetuose matyti ryškios disproporcijos, kai vienos lyties studentės (-ai) sudaro daugiau nei du trečdalius bendruomenės. Nepaisant jau įgyvendintų priemonių, siekiama toliau sisteminti duomenų analizę – užtikrinti reguliarią, sistemingą duomenų apie moterų ir vyrų padėtį universitete ir atskiruose jo padaliniuose rinkimą ir analizę, ne tik stebėti pažangą, bet ir vertinti taikomų priemonių poveikį bei tikslingai planuoti naujas iniciatyvas. Svarbu kurti atvirą ir įtraukią lyčių lygybės sampratą universiteto bendruomenėje, atskleidžiant, kokią konkrečią naudą lyčių lygybė gali atnešti institucijai, kalbant tiek apie studentų (-ų), tiek apie akademinį bei neakademinį darbuotojų ir vadovų (-ių) lygmenį, šviečiant įvairiomis temomis, tokiomis kaip darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir organizacinę kultūrą, priemones ir veiksmai prieš priekabiavimą dėl lyties. Siekiant skatinti lyčių lygybę universitete, stiprintas lyčių lygybės koordinatorių bendradarbiavimas – šiuo metu sukurtas gana stiprus koordinatorių tinklas kamieniniuose akademinuose padaliniuose.

## Studentės (-ai) ir darbuotojos (-ai) iš užsienio

**Darbuotojos (-ai) iš užsienio.** Darbuotojų iš užsienio skaičius Vilniaus universitete nuosekliai auga. Personalo skyriaus 2025 m. gruodžio mėn. duomenimis, universitete dirbo 277 darbuotojos (-ai) iš užsienio, t. y. apie 5 proc. viso universiteto personalo (iš viso dirbančiųjų yra 5971). Palyginti su 2020 m., darbuotojų iš užsienio skaičius išaugo daugiau nei dvigubai. Tarp jų 2025 m. buvo šiek tiek daugiau vyrų (160) nei moterų (117), tačiau bendras moterų skaičius nuosekliai augo – nuo 37 2020 m. iki 117 2025 m. (žr. 19 pav.). Matyti labai neproporcingas pasiskirstymas pagal lytį tarp akademinų ir neakademinų darbuotojų: 2025 m. tarp neakademinų darbuotojų buvo 32 moterys ir 3 vyrai, o tarp akademinų darbuotojų beveik dvigubai daugiau buvo vyrų – 85 moterys ir 157 vyrai.

### VU DARBUOTOJŲ IŠ UŽSIENIO PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ



**19 pav.** Darbuotojų iš užsienio pasiskirstymas pagal lytį. Personalo skyriaus duomenys

**Studentės (-ai) iš užsienio.** Studijų administravimo skyriaus duomenimis, 2025 m. spalį Vilniaus universitete bakalauro, magistrantūros ir vientisųjų nuolatinių studijų programas studijavo 2753 studentės (-ai) iš užsienio. Užsienio studentėlių (-ų) dalis nuosekliai augo: 2020 m. – 6,6 proc. visų universiteto studentėlių (-ų), 2022 m. – 8,4 proc., 2024 m. – 11 proc., 2025 m. – 11,92 proc. 2025 m. spalio 1 d. universitete studijavo 100 pilietybės atstovės (-ai) (duomenys renkami pagal pilietybę, ne pagal atvykimo šalį). Daugiausia studentėlių (-ų) buvo iš Ukrainos (458), Vokietijos, Pakistano Islamo Respublikos, Bangladešo, Indijos, Azerbaidžano ir kt. (žr. 10 lentelę). Pagal kamieninius akademinus padalinius daugiausia užsienio studentėlių (-ų) 2025 m. studijavo Medicinos fakultete (666), Ekonomikos ir verslo administravimo fakultete (484), Verslo mokykloje (371), Kauno fakultete (270), Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute (249), Šiaulių akademijoje (213).

Šalis	2024	2025
<b>Ukraina</b>	458 (16,6 %)	478 (24,3 %)
<b>Vokietija</b>	392 (14,2 %)	376 (19,1 %)
<b>Pakistano Islamo Respublika</b>	211 (7,7 %)	233 (11,8 %)
<b>Bangladešas</b>	189 (6,9 %)	251 (12,8 %)
<b>Indija</b>	153 (5,6 %)	175 (8,9 %)
<b>Azerbaidžanas</b>	103 (3,7 %)	113 (5,7 %)
<b>Baltarusija</b>	86 (3,1 %)	75 (3,8 %)
<b>Nigerija</b>	66 (2,4 %)	61 (3,1 %)
<b>Turkija</b>	58 (2,1 %)	80 (4,1 %)
<b>Suomija</b>	51 (1,9 %)	58 (2,9 %)

**10 lentelė.** Vilniaus universiteto studentės (-ai) iš užsienio pagal pilietybę 2025 m. (asmenys ir proc. nuo visų studentų iš užsienio). Studijų administravimo skyriaus duomenys

Tarptautinių ryšių skyriaus duomenimis, 2024–2025 mokslo metais pagal „Erasmus+“ mainų programą ir dvišalių mainų sutartis į Vilniaus universitetą atvyko 754 mainų studentės (-ai): 428 moterys ir 326 vyrai (2024 m. atvykusiųjų buvo 715, 2022 m. – 780). 2024–2025 m. m. tiek rudens, tiek pavasario semestre atvyko panašus skaičius studentėlių (-ų). Tuo tarpu 2023–2024 m. m. rudens semestre studijavo 498, pavasario semestre – 217 studentų iš užsienio. Šalių, iš kurių atvyksta daugiausia studentėlių (-ų), sąrašas nesikeitė: daugiausia atvyko iš Prancūzijos (102), Italijos (92), Vokietijos (81), Ispanijos (70) ir Turkijos (46). Skaičiuojant pagal studijų pakopas, dauguma atvyko studijuoti bakalauro pakopoje – 576, magistrantūroje studijavo 162, o doktorantūroje 13 studentų iš užsienio.

Tarptautinių ryšių skyrius kasmet atlieka mainų studentėlių (-ų) apklausą. 2024–2025 m. m. apklausos anketą užpildė 196 studentės (-ai) (2023–2024 m. m. – 145). Į klausimą „Ar patyrėte diskriminaciją per savo studijų laikotarpį Vilniaus universitete?“ 95,4 proc. atsakė neigiamai (2023–2024 m. m. – 88 proc., 2021–2022 m. m. – 92 proc.), o 4,6 proc. – teigiamai (2023–2024 m. m. – 12 proc., 2021–2022 m. m. – 8 proc.). Nurodytos diskriminacijos apraiškos buvo susijusios su tautybe ir kalba. Ankstesnėse apklausose dažniausiai buvo minimos situacijos, susijusios su kalba, lytimi ir tautybe. Diskriminacijos patirties sumažėjimą galėjo lemti papildomų priemonių taikymas – lietuvių kalbos kursai, integravimosi savaitė mainų ir nuolatinių studijų studentėms (-ams), parengta informacinė medžiaga atvykstančiosiems (-iesiems) iš užsienio. Be to, daugiau

paslaugų studentėms (-ams) iš kitų šalių tapo labiau prieinamos. Pavyzdžiui, didėjant kitakalbių studentų (-ų) skaičiui, universiteto Sporto ir sveikatos centras plečia paslaugų prieinamumą lietuvių ir anglų kalbomis. Organizuojami renginiai ir veiklos, prieinamos tiek lietuvių, tiek anglų kalbomis. Informacija apie paslaugas teikiama socialiniuose tinkluose, tinklalapyje, bendrosiose erdvėse ir kitose platformose. Susitikimuose su „Erasmus+“ mainų ir kitomis (-ais) studentėmis (-ais) iš užsienio rugsėjo ir sausio mėn. kviečiama dalyvauti veiklose, atsakoma į klausimus, stiprinamas kontaktas. Universiteto Kultūros centro meno kolektyvai yra atviri visoms (-iems) universiteto studentėms (-ams), nepriklausomai nuo jų kilmės ar studijų programos. Užsienio studentų (-ų) įsitraukimas į meninę veiklą 2025 m. buvo nuosekliai stiprinamas kuriant atvirą, tarptautinei bendruomenei draugišką aplinką. Informacija apie galimybes dalyvauti Kultūros centro veiklose anglų kalba pristatoma per integravimosi savaitę ir nuolat skelbiama visus mokslo metus (kultura.vu.lt/en). Universitete veikiančios improvizacijos studijos užsiėmimai vyksta anglų kalba. Pavasarį surengtas improvizacijos simpoziumas „Improv Games 2025“ subūrė dalyves (-ius) į pasirodymus ir diskusijas su užsienio lektorėmis (-iais) apie improvizacijos taikymą teatre ir mokymosi procese. Veikianti Tango studija užsiėmimus organizuoja išskirtinai anglų kalba. Istorijų pasakojimo vakarai ir kūrybinės dirbtuvės anglų kalba taip pat sulaukia aktyvaus susidomėjimo. Universitetas organizuoja lietuvių kalbos kursus užsienio studentėms (-ams) visuose trijuose miestuose – Vilniuje, Kaune ir Šiauliuose, taip siekdamas sudaryti sąlygas užsienio studentėms (-ams) įgyti pagrindinių lietuvių kalbos žinių ir sklandžiau integruotis į akademinę bei vietos bendruomenę. Lietuvių kalbos kursai buvo organizuojami keliuose fakultetuose. 2025 m. Filologijos fakulteto Kalbų mokyklos organizuojamuose kursuose dalyvavo 615 asmenų. Šiaulių akademijoje buvo užsiregistravę 44 asmenys, iš jų sėkmingai kursus baigė 29, o Kauno fakultete užsiregistravo ir sėkmingai baigė 34 studentės (-ai). Dauguma studentų (-ų) nurodo teigiamą studijų patirtį Lietuvoje.

Apibendrinant – Vilniaus universitetas nuosekliai stiprina savo tarptautiškumą, didindamas užsienio darbuotojų ir studentų (-ų) dalį. Universitete dirba vis daugiau užsienio specialistų (-ų), ir nors jų skaičius vis dar nėra labai didelis, jis auga. Pastebima ir lyčių pusiausvyros gerėjimo tendencija tarp užsienio darbuotojų. Užsienio studentų skaičius taip pat didėja, o didžiausia jų dalis studijuoja Medicinos, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetuose bei Verslo mokykloje. Dauguma mainų studentų (-ų) dalijasi teigiama studijų patirtimi. Vis dėlto nuolatinės apklausos rodo, kad būna ir diskriminacijos atvejų, daugiausia susijusių su kalbos ir kultūriniais skirtumais, tačiau šis skaičius mažėja. Universitetas aktyviai rūpinasi paslaugomis užsienio studentėms (-ams), įskaitant sporto, sveikatos ir kultūrinės veiklas anglų kalba, skatina jų įsitraukimą į bendruomenės gyvenimą, siūlydamas galimybę mokytis lietuvių kalbos. Pažymėtina, kad studentų (-ų) įsitraukimas ir motyvacija didėja, kai veiklose dalyvauja ir lietuvių studentės (-ai), o tai stiprina tarpkultūrinį bendradarbiavimą ir bendruomeniškumą.

## Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas

**Šeiminiai įsipareigojimai.** Vilniaus universitetas siekia kurti aplinką, kuri padėtų darbuotojoms (-ams) derinti darbą su asmeniniu gyvenimu. Viena svarbiausių šios srities dedamųjų – šeiminiai įsipareigojimai (pvz., vaikų priežiūra, artimųjų slauga ir priežiūra). Nors Lietuvos Respublikos darbo kodeksas tiksliai neapibrėžia, kas laikytina šeiminingais įsipareigojimais, universiteto praktikoje laikomasi nuostatos, kad šie įsipareigojimai yra reikšminga darbuotojos (-o) atsakomybių dalis, todėl, kiek įmanoma, taikomos darbuotojų poreikius atliepančios priemonės. Duomenys rodo, kad vaiko priežiūros atostogas daug dažniau renkasi moterys: 2022 m. pabaigoje vaiko priežiūros atostogose buvo 81 moteris ir 1 vyras, 2024 m. pabaigoje – 62 moterys ir 13 vyrų, 2025 m. pabaigoje – 54 moterys ir 5 vyrai. Nors moterų skaičius vis dar gerokai didesnis, galima pastebėti tendenciją, kad vyrų, pasirenkančių šias atostogas, iki 2024 m. daugėjo.

**Finansinė parama darbuotojoms (-ams).** Vilniaus universiteto darbuotojoms (-ams) gali būti skiriama finansinė parama gimus vaikui, mirus darbuotojai (-ui) (išmoka mokama darbuotojos (-o) artimiesiems), mirus darbuotojos (-o) šeimos narei (-iui), darbuotojai (-ui) netekus gyvenamojo būsto ir turto dėl gaisro, potvynio ir kt., esant sunkiai materialinei padėčiai ar pablogėjus darbuotojos (-o) ar jos (-o) šeimos narės (-io) sveikatai, sunkios ligos (įskaitant traumas, operacijas) gydymo išlaidoms kompensuoti. Parama skiriama pagal Vilniaus universiteto papildomų išmokų skyrimo tvarką, kuri nustato paraiškų teikimo procesą ir vertinimo kriterijus. 2020–2024 m. paramos poreikis augo, o 2025 m. sumažėjo: patvirtintų prašymų skaičius didėjo nuo 162 (2020 m.) iki 222 (2024 m.) ir sumažėjo iki 161 (2025 m.); bendra išmokų suma 2020–2024 m. augo nuo 75 020 Eur (2020 m.) iki 127 260 Eur (2024 m.) ir 2025 m. sumažėjo iki 93 040 Eur (žr. 11 lentelę). 2025 m. parama suteikta 94 moterims (54 640 Eur) ir 67 vyrams (38 400 Eur), o tai rodo, kad dėl paramos dažniau kreipiasi moterys. Ankstesniais metais moterims skirtų išmokų sumos taip pat buvo didesnės (2020 m. – 45 000 Eur, 2022 m. – 59 520 Eur, 2024 – 81 600 Eur), palyginti su vyrais (2020 m. – 42 360 Eur, 2022 m. – 30 020 Eur, 2024 – 45 660 Eur). Kaip ir ankstesniais metais, didelę išmokų dalį sudarė išmokos dėl darbuotojos (-o) ar jos (-o) šeimos narės (-io) mirties ir vaiko gimimo. 2023–2025 m. pagal paramos skyrimo pagrindus ir apimtį daugiausia paramos skirta mirus šeimos narei (-iui) (2024 m. 128, 2025 m. 94), gimus vaikui (2024 m. – 75, 2025 m. – 56). Išmokų dydžiai paprastai svyruoja nuo 420 iki 1500 Eur. Sprendimai priimami išmokų skyrimo komisijoje, kurioje dalyvauja Teisės taikymo, Personalo, Bendruomenės gerovės skyrių, Finansų departamento ir Tarptautinių ryšių skyriaus atstovės (-ai); komisijos teikimas teikiamas kancleriui.

	2020 m.	2022 m.	2024 m.	2025 m.
<b>Bendra išmokų suma, Eur</b>	75 020	89 540	127 260	93 040
<b>Išmokos moterims, Eur</b>	45 000	59 520	81 600	54 640
<b>Išmokos vyrams, Eur</b>	42 360	30 020	45 660	38 400
<b>Patvirtintų prašymų skaičius</b>	162	175	222	161

**11 lentelė.** Finansinė parama 2020–2024 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

**Papildomasis sveikatos draudimas.** Nuo 2024 m. spalio 10 d. Vilniaus universiteto darbuotojoms (-ams), atitinkančioms (-iems) nustatytus kriterijus, suteikta galimybė naudotis papildomojo sveikatos draudimo paslaugomis. Draudimo variantas pasirenkamas užpildant specialią anketą. Pagrindiniai tinkamumo kriterijai yra šie: darbo universitete trukmė – ne trumpesnė nei 6 mėn.; darbo krūvis – ne mažesnis nei 0,5 etato; darbuotoja (-as) nėra išėjusi (-ęs) į ilgiau nei 6 mėn. trunkančias tikslines atostogas; nedirbama tik projektinėse veiklose (vien projektinis darbas nesuteikia galimybės naudotis draudimu). 2025 m. papildomuoju sveikatos draudimu pasinaudojo 3960 darbuotojų, t. y. 66 proc. visų universiteto darbuotojų – 6 proc. daugiau nei ankstesniais metais. 2024 m. draudimu pasinaudojo apie 3300 darbuotojų, t. y. beveik 60 proc. visų universiteto darbuotojų. 2025 m. draudimu pasinaudojo 2470 moterys (62 proc. visų pasinaudojusiųjų draudimu ir 71 proc. visų dirbančių moterų) ir 1490 vyrų (38 proc. visų pasinaudojusiųjų draudimu ir 60 proc. visų dirbančių vyrų). Papildomasis sveikatos draudimas tapo populiaria ir naudinga iniciatyva, prisidedančia prie darbuotojų gerovės ir sveikatos užtikrinimo.

**Vaikų vasaros stovyklos.** 2025 m. stovyklose dalyvavo beveik 200 vaikų. Sveikatos ir sporto centras organizavo sportišką vaikų vasaros stovyklą 7–11 metų vaikams. Ji vyko dviem pamainomis, dalyvavo 50 vaikų. Stovykla padėjo tėvams derinti darbo laiką su vaikų užimtumu, kartu skatindama aktyvų vaikų gyvenimo būdą ir bendrystę. Fizikos fakultetas birželio 30 – liepos 4 d. organizavo vasaros stovyklą, kurioje dalyvavo 50 8–11 klasių mokinių. Trijose stovyklos „STEAM – Svajok, Tyrinėk, Eksperimentuok, Atrask, Modeliuok“ pamainose dalyvavo 47 vaikai. Vasaros stovykloje „Unikalus protas“ Kauno fakultete dalyvavo 24 7–12 metų amžiaus vaikai.

**Vaikų kambariai.** Vilniaus universitetas kuria draugišką aplinką darbuotojoms (-ams) ir studentėms (-ams), derinantiems darbą ar studijas su tėvyste. Šių pastangų rezultatas – įrengti vaikų kambariai ir tėvams pritaikytos erdvės 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 į kurią galima atsinešti savo žaislą. Tėvai gali dirbti šalia vaikų, juos matyti ir prižiūrėti. 2021 m. vaikų kambarys buvo įrengtas jungiamuosiuose rūmuose Saulėtekyje, tačiau kurį laiką nebuvo aktyviai naudojamas. 2024 m. apklausa (84 respondentai) parodė poreikį turėti darbo vietų kambaryje, gauti vaiko priežiūros pagalbą, naudotis registracijos sistema ir (ar) dalintis priežiūra su kolegomis. Atsižvelgiant į poreikius ir kitų institucijų patirtį, 2024 m. pabaigoje kambarys atnaujintas: įrengtos 2 darbo vietos, atnaujinti žaislai, erdvės suskirstytos pagal vaikų amžių. 2025 m. vasaros pabaigoje vaikų kambarys pradėtas naudoti pagal paskirtį. Svarstomos valandinės vaiko priežiūros paslaugos vaikų kambaryje Saulėtekyje.

**Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas užsienyje.** Vilniaus universiteto darbuotojos (-ai) ir dėstytojos (-ai) turi galimybę dalyvauti „Erasmus+“ mobilumo veiklose (mokymosi vizitai, darbo stebėjimas, šešėliavimas). Tarptautinių ryšių skyriaus duomenimis, 2024–2025 akademiais metais mobilumo galimybe pasinaudojo 212 dėstytojų, – tai yra 33 proc.

daugiau, palyginti su 2023–2024 m., kai tokia galimybe pasinaudojo 160 dėstytojų, – ir 290 darbuotojų<sup>3</sup>, t. y. 1 proc. mažiau nei 2023–2024 m., kai tokia galimybe pasinaudojo 293 darbuotojos (-ai). Tai rodo, kad universiteto bendruomenės nariai nuolat siekia tobulinti kvalifikaciją ir plėsti profesines galimybes užsienyje, kas daro teigiamą įtaką tiek jų asmeninei karjerai, tiek universiteto prestižui tarptautiniu mastu.

**Psichologinis universiteto bendruomenės konsultavimas.** 2023 m. rugpjūčio 1 d. Vilniaus universitete, sujungus iki tol veikusius Bendruomenės vystymo skyrių ir Filosofijos fakulteto Konsultavimo ir mokymų centrą, įsteigtas Bendruomenės gerovės skyrius. Jis tęsia psichologinės pagalbos paslaugų teikimą visai universiteto bendruomenei, įskaitant darbuotojas (-us). 2025 m. suteikta 7021 psichologinė paslauga (6147 individualios konsultacijos, 763 krizinės konsultacijos ir 111 grupinių konsultacijų), organizuoti 48 mokymai darbuotojoms (-ams), įskaitant seminarus doktorantėms (-ams). 2024 m. suteiktos 4029 psichologinės paslaugos (3707 individualios konsultacijos, 301 krizinė konsultacija ir 21 grupinė konsultacija). Didėjantis suteiktų paslaugų skaičius rodo augantį universiteto bendruomenės poreikį gauti psichologinę pagalbą.

Apibendrinant – Vilniaus universitetas siekia sukurti aplinką, kurioje darbuotojos (-ai) galėtų sėkmingai derinti profesinį gyvenimą su asmeniniu, dėmesį skirdamas šeiminiams įsipareigojimams, pavyzdžiui, vaikų priežiūrai. Vadovaujantis lygių galimybių principais, atsižvelgiama į darbuotojų individualias situacijas ir joms (jiems) suteikiamas lankstus darbo grafikas ir galimybė dirbti nuotoliniu būdu. Be to, universitetas teikia finansinę pagalbą darbuotojoms (-ams) sudėtingais gyvenimo atvejais, tokiais kaip liga ar šeimos narių netektis. Universitetas skatina vaikų domėjimąsi mokslu organizuodamas vasaros stovyklas ir kitas veiklas. Siekiant užtikrinti darbuotojų profesinį tobulėjimą, universiteto darbuotojoms (-ams) sudaroma galimybė dalyvauti „Erasmus+“ programoje. Studentėms (-ams) ir darbuotojoms (-ams) teikiamos psichologinės paslaugos ir psichologinė pagalba. Vykdomi mokymai studentėms (-ams) ir darbuotojoms (-ams) apie psichikos sveikatą, perdegimą, stresą, pasitikėjimą savimi ir pagalbą psichologinės krizės atveju. Taip pat rengiami grupiniai užsiėmimai, skirti studentėms (-ų) savęs pažinimui ir bendravimo įgūdžiams ugdyti, o kartu bendruomenės jausmui stiprinti. Dalis mokymų vyko ir anglų kalba, siekiant įtraukti tarptautinių programų ir mainų studentes (-us). Nuolat augantis individualių ir krizinių konsultacijų skaičius rodo, kad apie pagalbą yra žinoma. Šios iniciatyvos liudija Vilniaus universiteto pastangas kurti įtraukią, lanksčią, darbuotojų ir studentėms (-ų) gerovei palankią darbo aplinką.

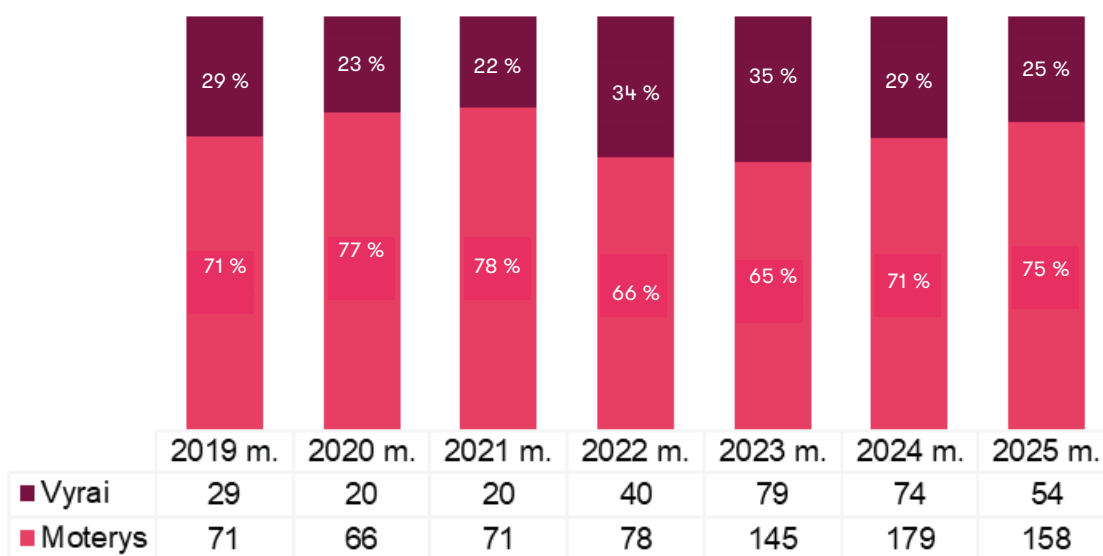
---

<sup>3</sup> Šis skaičius yra apytikslis – tikslī informacija, ar tai yra akademinis, ar neakademinis personalas, nėra žinoma, nes daug darbuotojų eina kelias pareigas.

## Studijos, nepaisant socialinės atskirties

Vilniaus universitetas nuosekliai vykdo socialinę misiją, siekdamas užtikrinti aukštojo mokslo prieinamumą nepriklausomai nuo studentų (-ų) socialinės ir ekonominės padėties. Nuo 2019 m. universitete įgyvendinamos specialios stipendijų iniciatyvos, skirtos socialiniams barjerams mažinti. Atsižvelgdamas į finansinius iššūkius, kylančius studijų pradžioje, universitete kiekvienais metais skiria 450-mečio stipendijas, kurių tikslas – skatinti lygias galimybes ir padėti studentėms (-ams) iš socialiai pažeidžiamų grupių. 2025 m. stipendija buvo suteikta 212 asmenų – 158 moterims ir 54 vyrams (2024 m. stipendija skirta 179 moterims ir 74 vyrams) (žr. 20 pav.).

### STUDENTĖS (-AI), GAVĘ 450-MEČIO STIPENDIJAS



**20 pav.** Studentėms (-ams) skirtos VU 450-mečio stipendijos pagal lytį (asmenys). Studijų administravimo skyriaus duomenys

Be to, studentės (-ai), susiduriančios (-ys) su finansiniais ir kitokiais iššūkiais, gali pretenduoti į socialinę, bendruomenės paramos, LDK stipendijas. Siekdamas sudaryti palankesnes sąlygas studentėms (-ams) sutelkti dėmesį į studijas ir siekti geresnių akademinų rezultatų, universitetas skiria socialinę stipendiją, kurią gali gauti jau studijuojančios (-ys) pirmosios ir antrosios pakopų, vientisųjų bei profesinių pedagogikos studijų studentės (-ai), susiduriančios (-ys) su finansiniais sunkumais. 2025 m. stipendija buvo skirta 177 asmenims (111 moterų ir 66 vyrams), 2024 m. – 108 asmenims (69 moterims, 39 vyrams). Studentėms (-ams), kurioms (-iems) kyla netikėtų gyvenimo iššūkių, universitetas taip pat teikia bendruomenės paramos stipendiją. Ji gali būti skiriama tokiais atvejais kaip artimųjų netektis, stichinės nelaimės, staigus socioekonominės padėties pablogėjimas ar kitos nenumatytos aplinkybės. Studijų administravimo skyriaus duomenimis, 2025 m. stipendija buvo skirta 79 asmenims (52 moterims ir 27 vyrams),

2024 m. – 75 asmenims (49 moterims, 26 vyrams), 2023 m. – 47 asmenims (29 moterims, 18 vyrams). Taip pat teikiamos stipendijos karo paveiktos Ukrainos pilietėms (-iams), studijuojančioms (-iems) Vilniaus universitete. 2025 m. stipendija skirta 47 gabiausioms (-iems) studentėms (-ams) (25 moterims, 22 vyrams) iš Ukrainos (Ukrainos pilietėms (-iams)). 2024 m. stipendija skirta 25 Ukrainos pilietėms (-iams) (10 vyrų ir 15 moterų).

Apibendrinant – tiek atnaujinti stipendijų nuostatai, įtvirtinantys paramą socioekonominių iššūkių patiriančioms (-iems) studentėms (-ams), tiek augantis skiriamų stipendijų skaičius rodo nuoseklų Vilniaus universiteto įsipareigojimo įgyvendinimą. Šiomis iniciatyvomis siekiama padėti socialiai jautrioms grupėms priklausančias (-ius) bendruomenės nares (-ius) siekti akademinės sėkmės, panaikinant pirminius socioekonominio pobūdžio barjerus studijų metu.

# Diskriminacijos, priekabiavimo ir psichologinio smurto prevencija

Vilniaus universitetas siekia užtikrinti saugią, įtraukią ir pagarbią akademinę aplinką, kurioje netoleruojamos jokios diskriminacijos, priekabiavimo ar smurto formos, įskaitant seksualinį priekabiavimą ir prievartą. 2023 m. buvo patvirtinta Vilniaus universiteto diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo prevencijos politika ir šių atvejų nagrinėjimo tvarkos aprašas. Šie dokumentai apibrėžia netinkamo elgesio formas, nustato pagalbos bei konsultavimo principus ir pranešimų nagrinėjimo procedūras. Prevencijos politikos įgyvendinimą koordinuoja organizacijos vystymo ir bendruomenės reikalų prorektorė, o „Pasitikėjimo linijos“ veiklą užtikrina Bendruomenės gerovės skyrius. 2023 m. taip pat sudaryta Diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija), o visuose kamieniniuose akademinuose padaliniuose paskirtos (-i) už diskriminacijos prevenciją atsakingos (-i) darbuotojos (-ai). Prevencijos politika numato du galimus pagalbos būdus: konsultacinį, kai asmenys kreipiasi į „Pasitikėjimo liniją“, padalinio vadovę (-ą) arba už prevenciją atsakingą darbuotoją padalinyje ir aptaria, kaip galima spręsti problemą; formalų, kai pateikiamas oficialus pranešimas Komisijai, kuri tiria situaciją ir pateikia išvadą bei rekomendacijas atsakingiems asmenims. Informacija apie pagalbos sistemą ir kontaktus skelbiama tiek universiteto, tiek kamieninių akademinų padalinių interneto svetainėse, intranete ir dokumentų valdymo sistemoje.

Nuo 2018 m. universitete veikia „Pasitikėjimo linija“ (ang. *Trust Line*), kuria bendruomenės narės (-iai) gali pranešti apie diskriminaciją, priekabiavimą ar kitą netinkamą elgesį dėl lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos, etninės kilmės ar kitų pagrindų (žr. 12 lentelę). 2025 m. gautas 21 kreipimasis, suteikta 18 konsultacijų, Komisijai pateikti 8 pranešimai, visi jie nagrinėti. Palyginti su 2024 m., kai buvo gauta 17 kreipimųsi, 2025 m. jų skaičius padidėjo 23 proc., o 2023 m. „Pasitikėjimo linija“ sulaukė tik 8 kreipimųsi ir 4 oficialių pranešimų. Dažniausiai pranešta apie galimą diskriminaciją ar priekabiavimą. Kreipimųsi skaičiaus augimas gali rodyti didėjantį bendruomenės informuotumą ir pasitikėjimą universiteto pagalbos mechanizmais.

Metai	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Kreipimųsi skaičius</b>	2	9	7	19	6	8	17	21
<b>Pranešimų skaičius</b>	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	4	8	8

**12 lentelė.** Kreipimųsi į „Pasitikėjimo liniją“ ir pranešimų skaičius. Bendruomenės gerovės skyriaus duomenys

Siekiant didinti bendruomenės informuotumą ir gebėjimą atpažinti netinkamą elgesį, 2025 m. organizuoti pristatymai ir mokymai studentams (-ams) bei darbuotojoms (-ams). Įvyko 11 mokymų (seminarų) ir 11 kito tipo renginių lygių galimybių tema, skirtų universiteto bendruomenei ugdyti.

Apibendrinant – 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, paskirtos (-i) atsakingos (-i) darbuotojos (-ai) padaliniuose ir įsteigta atvejų nagrinėjimo komisija. Kad būtų užtikrintas politikos įgyvendinimas, universitete vykdyti mokymai, organizuoti informaciniai pristatymai studentams (-ams), darbuotojoms (-ams) ir vadovams (-ams), pagalbos galimybės viešintos vidinėje sistemoje ir internete. Išaugęs tiek pranešimų, tiek konsultacijų skaičius gali rodyti didėjantį bendruomenės pasitikėjimą esamais pagalbos mechanizmais ir tai, kad nebijoma spręsti problemų.

## Kitos lygių galimybių užtikrinimo sritys

**Tarptautinis bendradarbiavimas lygių galimybių srityje.** 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 „Arqus“ II etapas, kuris tęsia ir plečia I etapo veiklas. Viena iš pagrindinių temų šiame etape – įtrauktis ir įvairovė. Bendradarbiaujant su „Arqus“ universitetais ir „Scholars At Risk“ tinklu 2025 m. rugsėjo 23 d. organizuota filmo „Refugee Girls“ peržiūra ir diskusija, kuria siekta atkreipti dėmesį į pabėgėlių studentų (-ų) integracijos aukštosiose mokyklose svarbą. Renginyje dalyvavo 53 asmenys. 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, sinergiškai siekiant EMTE (lyčių lygybės moksle per institucinius pokyčius), Liublianos deklaracijos ir JT darnaus vystymosi V ir X tikslų, ir taip prisidėti prie infrastruktūros, lyčių lygybės institucionalizacijos, įgyvendinant ES lyčių lygybės ir lygių galimybių politiką nacionaliniu lygmeniu. 2025 m. pagal LTERA projektą organizuotos 3 grupinės diskusijos, skirtos projekto tikslams pasiekti. Gaires planuojama parengti artimiausiam etape.

**Lygybė ir įvairovė komunikacijoje.** Tai svarbūs Vilniaus universiteto prioritetai, kuriais skatinama įtraukti ir sąmoninga bendruomenė. 2025 m., siekdamas didinti darbuotojų bei studentų (-ų) sąmoningumą ir informuoti 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 žiniasklaidoje bei socialiniuose tinkluose. Pranešimai rengti psichikos sveikatos, moterų diskriminacijos, matomos ir nematomos negalios ir kitomis temomis. Iš viso socialinėje medijoje paskelbti 67 įrašai – Facebook'e 29 įrašai, LinkedIn'e 17 įrašų, Instagram'e 21 įrašas. Universiteto naujienų tinklalapyje paskelbta 18, intranete – 15 tekstų.

**Lytinė orientacija, tapatybė.** Vilniaus universiteto Studentų atstovybė išlieka lydere aktualizuojant lytinės orientacijos temą universitete, aktyviai plėtodama programą „Be etikečių“ ir glaudžiai bendradarbiaudama su LGBT+ bendruomene. Vilniaus universitetas yra įvairialypė bendruomenė, kurioje dirbame su įvairiais žmonėmis – studentėmis (-ais), kolegėmis (-omis), klientėmis (-ais) ir partnerėmis (-iais). Lyties tapatumo įvairovės supratimas tampa vis svarbesne profesinės kompetencijos dalimi, ypač srityse, kuriose tiesiogiai dirbama su žmonėmis ir jų poreikiais. Tuo tikslu buvo organizuota paskaita „Bendravimas su translyčiais žmonėmis: nuo stereotipų atpažinimo prie įtraukios kalbos vartojimo“ atsakingoms (-iems) darbuotojoms (-ams), kurioms (-iems) paskirtos padalinio bendruomenės narių konsultavimo funkcijos diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo ar kitais susijusiais klausimais. Kitiems metams (2026 m.) numatytos 3 atskiros paskaitos studentėms (-ams), darbuotojoms (-ams) ir dėstytojoms (-ams) „Lyties tapatumo įvairovė akademinėje aplinkoje: ką svarbu žinoti“.

**Religija, tikėjimas, įsitikinimai ir pažiūros.** Išsamaus tyrimo apie religinę ar tikėjimo praktiką ir su tuo susijusius bendruomenės narių poreikius Vilniaus universitete nėra atlikta. Galime numanyti, kad didesnė dalis bendruomenės narių save priskiria katalikų tikėjimui, bet nepraktikuoja, taip pat yra ir kitų krikščioniškųjų konfesijų bei kitų religijų išpažinėjų. Universiteto sielovada rūpinasi kapelionas, ji vykdoma dviem kryptimis: viena skirta miesto visuomenei, su ekumeninio bendradarbiavimo tradicija, kita – universitetui, kur kapeliono ir sielovados komanda kuruoja veiklą bendruomenei. 2025 m. rengtos šv. Mišios studentėms (-ams) ir darbuotojoms (-ams), Advento vakaras, ankstyvosios adventinės rarotinės, Vėlinių mišios, Gegužinės pamaldos, minėtos Motinos ir Tėvo dienos. Sielovados komanda organizavo socialines akcijas, padedančias socialinėje atskirtyje gyvenantiems žmonėms. Sielovada Vilniaus universitete daugiausia vyksta Šv. Jonų bažnyčioje, kur dirba jėzuitai ir akademinės sielovados savanorės (-iai), užtikrindami visapusišką religinį ir dvasinį patarnavimą. 2025 m. Saulėtekio al. 9 buvo įrengtas ir atidarytas naudoti Maldos ir tylos kambarys. Jis yra atviras visoms (-iems) Vilniaus universiteto bendruomenės narėms (-iams) ir nuo rugsėjo mėnesio nerakinamas – duomenys apie naudojimąsi šiuo kambariu nėra renkami.

## Santrauka ir rekomendacijos

Stebėsenos rezultatai rodo, kad lygių galimybių užtikrinimas tampa labai svarbia Vilniaus universiteto veiklos dalimi. Augantys bendruomenės poreikiai (pavyzdžiui, prieinamumo, gerovės, integracijos, prevencijos) didina universiteto atsakomybę.

**Studijų ir darbo prieinamumo užtikrinimas asmenims su negalia.** Vilniaus universitetas nuosekliai tęsė veiklas, atspindinčias įsipareigojimą gerinti studijų prieinamumą. Duomenys rodo, kad studentų (-ų), besikreipiančių dėl studijų individualizavimo, skaičius auga. Pastebima tendencija, kad dėl studijų individualizavimo dažniausiai kreipiasi studentės (-ai), turinčios (-ys) nematomas negalias (psichosocialinę negalią, mokymosi sunkumų, ilgalaikių sutrikimų). Siekiant užtikrinti fizinį aplinkos prieinamumą, universitete nuolat pritaikoma aplinkos infrastruktūra. Kai kur tai tampa iššūkiu dėl paveldosauginės pastatų kilmės, tačiau ieškoma įvairiausių sprendimų. Augantis studentų (-ų), turinčių nematomas negalias ir psichosocialinių iššūkių, skaičius didina kompleksinių paslaugų poreikį tiek studentėms (-ams), tiek dėstytojams, ypač turint omenyje, kad dabartinė sistema valstybėje nesudaro tokiems asmenims galimybės dėl patiriamų sunkumų pretenduoti į finansinę paramą. Tad svarbu plėtoti ir užtikrinti kompleksines paslaugas, apimančias akademinis klausimus, psichologinės būklės stiprinimą ir socialinius klausimus, tiek studentėms (-ams), tiek universiteto darbuotojoms (-ams). Būtina stiprinti paslaugų, skirtų studentų (-ų) psichologinei sveikatai, prieinamumą ir kokybę, orientuojantis į asmenis, turinčius negalią. Būtina tęsti bendruomenės narių švietimą negalios ir individualiųjų poreikių klausimais, ir toliau taikyti universalus mokymosi dizaino principus, skleisti informaciją apie studijų pritaikymo galimybes ir teikti individualias konsultacijas dėstytojams apie studentų, turinčių vienokias ar kitokias negalias, mokymąsi. Daugėjant studentų, turinčių skirtingus poreikius, kylančius dėl negalios, būtina peržiūrėti mokymus dėstytojams, pereinant prie labiau specializuotų ir stiprinant dėstytojų kompetencijas.

**Lyčių lygybė.** Vilniaus universitetas nuolat stebi lyčių pasiskirstymą tarp darbuotojų, studentų (-ų), sprendimų priėmimo lygmenyse ir atlyginimų srityje, siekdamas identifikuoti galimus struktūrinės nelygybės aspektus. 2025 m. daugelyje sričių išliko ankstesnių metų tendencijos. Universiteto darbuotojų gretose buvo išlaikoma lyčių pusiausvyra (58 proc. moterų ir 42 proc. vyrų), ji atsispindėjo ir tarp akademinis darbuotojų (55 proc. moterų ir 45 proc. vyrų), tačiau neakademinėje srityje dirbo daugiau moterų. Svarbu pažymėti, kad tarp vadovybės, aukščiausių akademinis ir sprendimų priėmimo pozicijų buvo fiksuojamas pozityvus pokytis, tačiau lyčių pusiausvyra nėra visur užtikrinta. Reikėtų įvertinti, ar nebūtų tikslinga taikyti specialias priemones lyčių pusiausvyrai užtikrinti aukščiausiose akademinis pozicijose, pavyzdžiui, mentorystę, kvotas. Kaip ir ankstesniais metais, studentės sudarė didesnę dalį studijuojančiųjų bakalauro, magistrantūros ir vientisųjų studijų programose, o tarp studijuojančiųjų doktorantūroje buvo lyčių pusiausvyra. Žvelgiant į šiuos duomenis matoma, kad, nors ir plokštėjančios, akademinis žirklys išlieka: tiek pedagoginės, tiek mokslinės karjeros pradžioje buvo daugiau moterų, o pačiuose aukščiausiuose karjeros

laipteliuose – daugiau vyrų. Būtina toliau stiprinti lyčių lygybės duomenų analizės sistemą – užtikrinti reguliarių ir nuoseklių duomenų rinkimą tiek universiteto, tiek padalinių lygmeniu, o to kol kas trūksta. Tik taip galime tinkamai vertinti taikomų priemonių efektyvumą. Universitete veikia lyčių lygybės koordinatorių tinklas, įgyvendinamos lyčių lygybei skirtos iniciatyvos: mentorystės renginiai, paskaitos, diskusijos, vykdomi tarptautiniai projektai. Būtina nuosekliai stiprinti supratimą apie lyčių lygybės svarbą visose universiteto grandyse – tarp studentų (-ų), akademinio bei administracinio personalo ir vadovų, organizuojant mokymus, seminarus, diskusijas ir kitus renginius. Šie renginiai turėtų būti susieti su konkrečiais kasdienio gyvenimo aspektais, tokiais kaip darbo ir asmeninio gyvenimo dermė, organizacinės kultūros stiprinimas, saugios aplinkos užtikrinimas. Esant jau gana stipriam lyčių lygybės koordinatorių tinklui, siektina norimas iniciatyvas skirtinguose padaliniuose įgyvendinti jiems tarpusavyje bendradarbiaujant.

**Studentės (-ai) ir darbuotojos (-ai) iš užsienio.** Universitetas nuosekliai didina savo tarptautiškumą, tiek darbuotojų, tiek studentų (-ų) iš užsienio skaičius kasmet auga. Nors darbuotojų iš užsienio vis dar nėra labai daug, jų skaičius didėja, kartu tarp jų gerėja ir lyčių pusiausvyra. Rekomenduojama atlikti išsamią analizę siekiant išsiaiškinti priežastis, kodėl lyčių pusiausvyra tarp darbuotojų iš užsienio nėra pasiekta, ir paruošti veiksmų planą didinant proporcingą pasiskirstymą. Siekiant gerinti užsienio bendruomenės narių įtrauktį, rekomenduojama plėsti mentorystės galimybes, įtraukiant daugiau anglų kalba kalbančių mentorių, kad užsienio studentėms (-ams) ir darbuotojoms (-ams) iš užsienio būtų lengviau adaptuotis. Taip pat svarbu užtikrinti lietuvių kalbos kursų prieinamumą, kad iš užsienio atvykusios (-ę) studentės (-ai) galėtų lengviau pasirinkti tinkamą laiką mokytis. Turėtų būti organizuojami mišrūs renginiai su lietuvišiais (-iais) ir užsieniečiais (-iais). Tarpkultūrinuose renginiuose iš užsienio atvykusios (-ę) studentės (-ai) ir darbuotojos (-ai) galėtų pristatyti savo kultūrą ir tradicijas, skatindamos (-i) tarpkultūrinį supratimą ir socialinę integraciją. Būtina didinti universiteto bendruomenės kultūrinę kompetenciją ir užtikrinti kasmetinių mokymų galimybę.

**Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas.** Universitetas siekia užtikrinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, suteikdamas lankstumo ir palaikymo priemones, kurios padeda darbuotojoms (-ams) derinti profesinius įsipareigojimus su asmeniniu gyvenimu. Universitetas vadovaujasi lygių galimybių principais, atsižvelgia į individualias darbuotojų situacijas ir stengiasi užtikrinti, esant poreikiui, lanksčius darbo grafikus ir nuotolinį darbą. Kad būtų stiprinamas tėčių įsitraukimas į vaikų priežiūrą, siūloma skatinti naudotis neperleidžiamomis vaiko priežiūros atostogomis ir aktyviai vidinės komunikacijos kanalais skleisti informaciją apie šią galimybę, pabrėžiant jos naudą šeimai ir lyčių lygybei. Būtina įvertinti galimybę teikti papildomą paramą ar tam tikras paslaugas vienišiesiems tėvams ir šeimoms, auginančioms vaikus su negalia. Norint suteikti daugiau lankstumo darbuotojoms (-ams) su vaikais, siūloma diegti bandomąją valandinę vaikų priežiūros paslaugą Saulėtekio vaikų kambaryje ir vertinti jos efektyvumą. Atsižvelgiant į tai, rekomenduojama svarstyti vaikų kambarių įrengimo galimybę kitose universiteto vietose.

**Studijos, nepaisant socialinės atskirties.** Vilniaus universitetas teikia įvairių finansinę paramą socialiai pažeidžiamoms grupėms: 450-mečio stipendijas stojančiosiems (-iesiems), socialines stipendijas, bendruomenės paramos ir kitas stipendijas. 2023 m. atnaujinti nuostatai praplėtė paramos galimybes gabiausiems (-iems) studentams (-ams), turinčioms (-iems) finansinių iššūkių. Svarbu toliau didinti finansinės paramos žinomumą tarp moksleivių, t. y. būsimų studentų (-ų), ir esamų studentų (-ų), kurie tik pradeda studijas, kad planuojant ateitį finansiniai iššūkiai nebūtų kliūtis renkantis studijų aukštosiose mokyklose kelių. Siūloma didinti darbo vietų universitete skaičių studentams (-ams), derinant jų darbo grafiką su paskaitomis. Be to, rekomenduojama teikti akademinę ir socialinę pagalbą, nes vien finansinė parama ne visuomet būna veiksminga.

Žmogiškieji, technologiniai ir organizaciniai ištekliai lemia intervencijų mastą, jų poveikio vertinimą. Dalis priemonių nebuvo įgyvendinamos labai nuosekliai ir vienodu tempu skirtinguose padaliniuose.

**Diskriminacijos, priekabiavimo ir psichologinio smurto prevencija.** 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 anonimiškai pranešti apie netinkamą elgesį ir gauti konsultacijas. 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 teisės aktais buvo išsamiai apibrėžtos netinkamo elgesio formos, nustatytos aiškios pagalbos ir pranešimų nagrinėjimo procedūros. Sudaryta Diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo atvejų nagrinėjimo komisija, o kamieniniuose akademinuose padaliniuose paskirtos (-i) atsakingos (-i) darbuotojos (-ai). Universiteto pagalbos sistema veikia dviem būdais – konsultaciniu ir teikiant formalų pranešimą komisijai. Kiekvienais metais organizuojami pristatymai ir mokymai studentams (-ams), darbuotojoms (-ams) ir vadovėms (-ams). „Pasitikėjimo linijos“ konsultacijų ir pranešimų skaičius auga, o tai rodo didėjantį pasitikėjimą sistema, žinojimą, kur kreiptis. Rekomenduojama atnaujinti ir supaprastinti pranešimo, pagalbos, tyrimo ir diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ir persekiojimo prevencijos procedūras. Tačiau svarbu sistemingai analizuoti ne tik pranešimuose pateikiamus atvejus, bet ir jų priežastis – tik taip galime užtikrinti duomenimis grįstą prevenciją ir suprasti bendruomenėje vyraujančias tendencijas. Išlieka poreikis ir toliau stiprinti šios pagalbos sistemos žinomumą ir prieinamumą, užtikrinant visų darbuotojų dalyvavimą smurto ir priekabiavimo darbe prevencijai skirtuose mokymuose, kaip to reikalauja Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriatas įsakymas. Siekiant tvaraus poveikio, būtina nuosekliai ugdyti darbuotojų ir studentų (-ų) gebėjimus atpažinti ir įvardyti netinkamą elgesį, parengti mokymus bendruomenei, kurių informaciją būtų galima atnaujinti esant poreikiui.

# Priedai

## Darbo užmokesčio pagal lytį rodikliai

**1 lentelė.** Akademinės ir neakademinės pareigas einančių moterų ir vyrų vidutinis darbo užmokestis (Eur) iš įvairių šaltinių 2025 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Finansų departamento duomenys

Pedagoginės pareigos	Valstybės biudžeto asignavimai ir nuosavos lėšos				Projektinės lėšos			
	Tarnybinis, valandinis darbo užmokestis, atostoginiai		Priemokos, priedai, premijos		Darbas projektuose		Iš viso	
	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.
Profesorius (su išskirtinio profesoriaus kategorija)	7739		883				8794	
Profesorius	4374	4395	2128	2221			6548	6665
Partnerystės profesorius	3724	3944	807	406			4536	4350
Docentas	3368	3394	1129	1156			4513	4588
Partnerystės docentas	3469	3970	388	360			3857	4352
Asistentas	2720	2699	958	745			3683	3464
Jaunesnysis asistentas	2179	2178	565	445			2769	2634
Vyresnysis lektorius	2381	2427	384	270			2767	2700
Lektorius	2273	2208	508	341		3392	2781	2558
Dėstytojas praktikas	4351	3933	433	267			4787	4220
<b>Pedagoginės pareigos iš viso:</b>	3270	3050	1143	954			4430	4028
<b>Mokslinės pareigos</b>								
Vyriausiasis mokslo darbuotojas (su išskirtinio profesoriaus kategorija)	8501		1586				10087	
Vyriausiasis mokslo darbuotojas	4121	4143	1066	1085	5759	5754	5440	5502
Vyresnysis mokslo darbuotojas	3270	3226	717	501	4308	4167	4078	3868
Mokslo darbuotojas	2600	2590	386	197	3459	3083	3104	2873
Jaunesnysis mokslo darbuotojas	2051	2055	348	409	2081	2089	2207	2243
Mokslininkas stažuotojas	3048	2816	75	156	2611	2681	2656	2702
<b>Mokslinės pareigos iš viso:</b>	3211	2906	664	442	3645	3384	3779	3364
<b>Iš viso akademinis personalas:</b>	3252	3023	1001	858	3706	3523	4158	3833
<b>Iš viso neakademinis personalas:</b>	2530	2364	366	339	2399	2391	2847	2684

**2 lentelė.** Akademinės ir neakademinės pareigas einančių moterų ir vyrų atlyginimo atotrūkis (proc.) 2025 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema, Finansų departamento duomenys

	Valstybės biudžeto asignavimai ir nuosavos lėšos		Projektinės lėšos	
	Tarnybinis, valandinis darbo užmokestis, atostoginiai	Priemokos, priedai, premijos	Darbas projektuose	IŠ VISO
<b>Akademinis personalas</b>				
<b>Pedagoginės pareigos</b>				
Profesorius (su išskirtinio profesoriaus kategorija)				
Profesorius	-0,5	-4,2		-1,8
Partnerystės profesorius	-5,6	98,8		4,3
Docentas	-0,8	-2,3		-1,6
Partnerystės docentas	-12,6	7,8		-11,4
Asistentas	0,8	28,6		6,3
Jaunesnysis asistentas	0	27		5,1
Vyresnysis lektorius	-1,9	42,2		2,5
Lektorius	2,9	49		8,7
Dėstytojas praktikas	10,6	62,2		13,4
<b>Pedagoginės pareigos iš viso:</b>	<b>7,2</b>	<b>19,8</b>		<b>10</b>
<b>Mokslinės pareigos</b>				
Vyriausiasis mokslo darbuotojas (su išskirtinio profesoriaus kategorija)				
Vyriausiasis mokslo darbuotojas	-0,5	-1,8	0,1	-1,1
Vyresnysis mokslo darbuotojas	1,4	43,1	3,4	5,4
Mokslo darbuotojas	0,4	95,9	12,2	8
Jaunesnysis mokslo darbuotojas	-0,2	-14,9	-0,4	-1,6
Mokslininkas stažuotojas	8,2	-51,9	-2,6	-1,7
<b>Mokslinės pareigos iš viso:</b>	<b>10,5</b>	<b>50,2</b>	<b>7,7</b>	<b>12,3</b>
<b>Iš viso akademinis personalas:</b>	<b>7,6</b>	<b>16,7</b>	<b>5,2</b>	<b>8,5</b>
<b>Neakademinis personalas (be vienetinių) :</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>0,3</b>	<b>6,1</b>

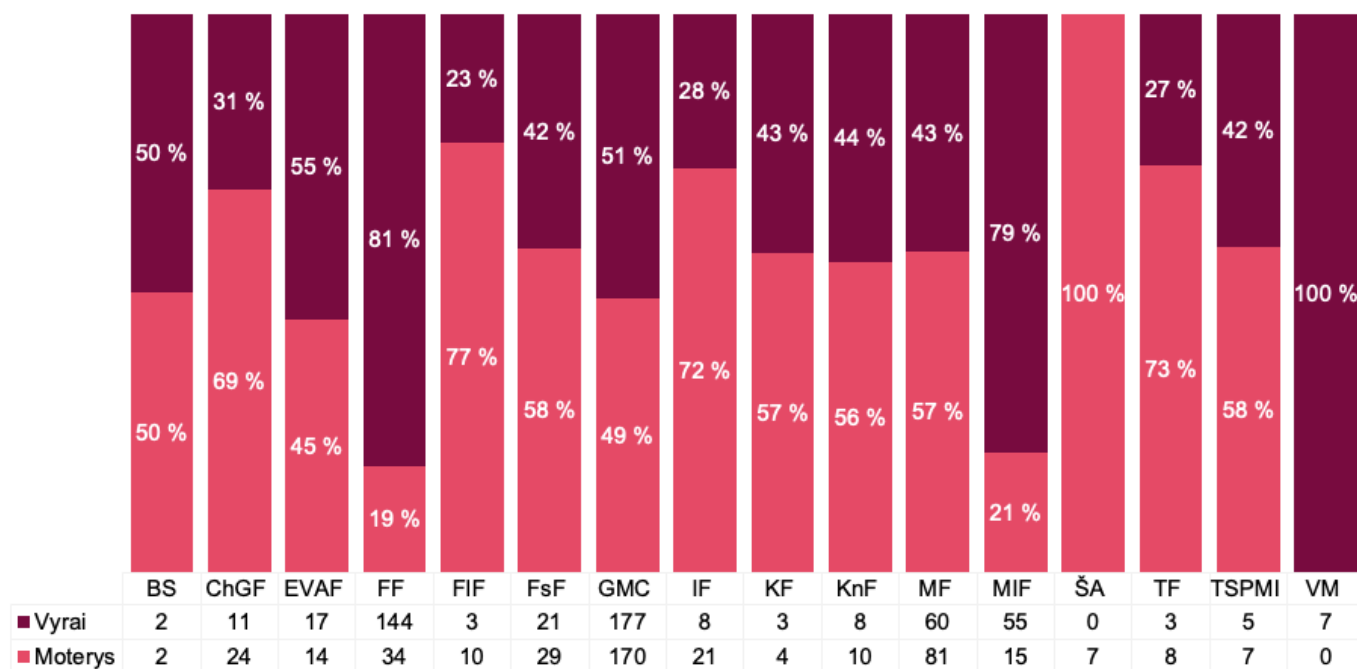
Neigiamas ženklas reiškia, kad pareigas einančios moterys uždirbo vidutiniškai daugiau nei vyrai, teigiamas – kad vyrai uždirbo daugiau nei moterys.

**3 lentelė.** Akademinės ir neakademinės pareigas einančių moterų ir vyrų atlyginimų sudėtis (proc.) 2025 m. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Finansų departamento duomenys

Akademiniškas personalas Pedagoginės pareigos	Valstybės biudžeto asignavimai ir nuosavos lėšos						Projektinės lėšos Darbas projektuose	
	Tarnybinis, valandinis darbo užmokestis, atostoginiai		Priemokos, priedai		Premijos		Vyr.	Mot.
	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.		
Profesorius (su išskirtinio profesoriaus kategorija)	88		3,5		6,5		2	
Profesorius	66,7	65,9	20	21,4	12,5	11,9	0,8	0,8
Partnerystės profesorius	82,1	90,7	11,6	3,7	6,2	5,6	0,1	0
Docentas	74,5	73,8	16,4	16,5	8,6	8,6	0,5	1,1
Partnerystės docentas	89,9	91	6,1	7	4	1,2	0	0,8
Asistentas	73,8	77,6	18,3	14,6	7,7	6,7	0,2	1,1
Jaunesnysis asistentas	78,7	82,7	11,1	9,5	9,3	7,4	0,9	0,4
Vyresnysis lektorius	86,1	89,8	8,8	4,9	5,1	5,1	0	0,2
Lektorius	81,4	85,3	14,8	10,2	3,4	2,9	0,4	1,6
Dėstytojas praktikas	90,8	93,2	5,7	3,1	3,4	3,2	0,1	0,5
<b>Pedagoginės pareigos iš viso:</b>	73,7	75,3	16,8	15,6	9	8	0,5	1,1
<b>Mokslinės pareigos</b>								
Vyriausiasis mokslo darbuotojas (su išskirtinio profesoriaus kategorija)	84,3		4,8		10,9		0	
Vyriausiasis mokslo darbuotojas	42,3	36	4,6	3,8	6,3	5,6	46,8	54,6
Vyresnysis mokslo darbuotojas	57,6	56,8	5	3,7	7,6	5,1	29,8	34,4
Mokslo darbuotojas	62,7	63,9	4,1	2,7	5,3	2,2	27,9	31,2
Jaunesnysis mokslo darbuotojas	36,6	37,6	2,1	2,4	4,1	5,1	57,2	54,9
Mokslininkas stažuotojas	10,2	7,5	0	0,4	0,3	0,1	89,5	92
<b>Mokslinės pareigos iš viso:</b>	49,7	47,4	4,1	3,1	6,1	4,2	40,1	45,3
<b>Iš viso akademinis personalas:</b>	64,5	68,2	12	12,4	7,9	7	15,6	12,4
<b>Neakademinis personalas:</b>	80,1	82,7	4,2	4	7,4	7,8	8,3	5,5

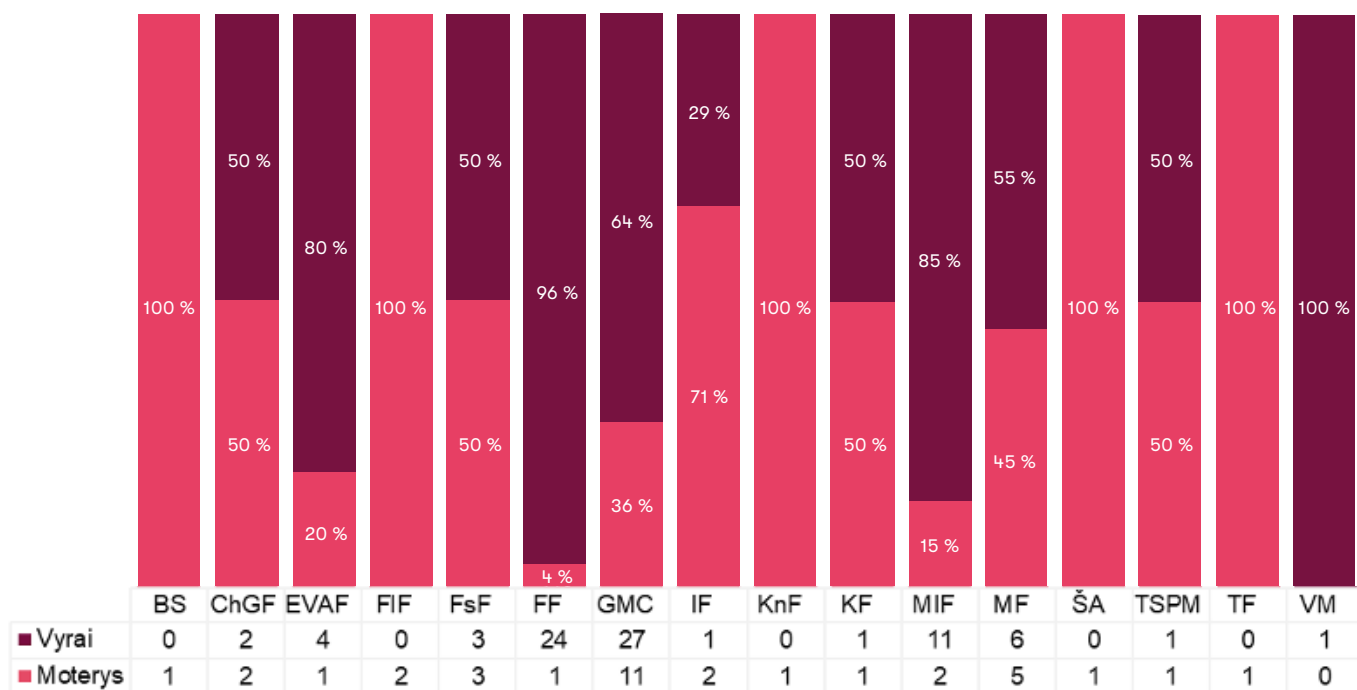
**1 pav.** Mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademinuose padaliniuose 2025 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

### MOKSLŲ DARBUOTOJŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ KAMIENINIUOSE AKADEMINIUOSE PADALINIUOSE



**2 pav.** Vyriausiųjų mokslo darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį kamieniniuose akademinuose padaliniuose 2025 m. gruodžio 31 d. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema ŽIVIS, Personalo skyriaus duomenys

### VYRIAUSIŲJŲ MOKSLO DARBUOTOJŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ KAMIENINIUOSE AKADEMINIUOSE PADALINIUOSE





**Vilniaus  
universitetas**