



VILNIAUS GEDIMINO TECHNIKOS UNIVERSITETAS

## LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2022–2027 METAMS

### ĮVADAS

Vilniaus Gedimino technikos universitetas (toliau – VILNIUS TECH arba Universitetas) – savarankiška, inovatyvi ir atvira aukštoji mokykla, pasiryžusi siekti lygybės, ekonominės pažangos ir gerovės, pasitelkdama aukščiausio lygio studijas ir mokslinius tyrimus. VILNIUS TECH misija – ugdyti pilietiškai atsakingą, kūrybingą, konkurencingą, mokslui ir naujausioms technologijoms bei kultūros vertybėms imlią asmenybę, skatinti mokslo pažangą, socialinę ir ekonominę gerovę, kurti vertę, užtikrinančią Lietuvos ir regiono plėtrą globaliame pasaulyje, kartu gerbiant visų universiteto bendruomenės narių individualius įsitikinimus, teises ir siekius.

**VILNIUS TECH skatina lygybę ir įvairovę netoleruodami diskriminacijos visose savo veiklose. „Vilniaus Gedimino technikos universiteto Lyčių lygybės planas 2022–2027 metams“ (toliau – Lyčių lygybės planas), sukurtas siekiant atkreipti visos VILNIUS TECH bendruomenės dėmesį į lyčių lygybės svarbą ir skatinti pokyčius šioje srityje.**

Pagrindinis Lyčių lygybės plano tikslas – padėti užtikrinti lygias galimybes visiems esamiems ir būsimiems VILNIUS TECH bendruomenės nariams nepaisant jų lyties bei sistemingai spręsti lyčių problemas. Šio plano pagalba siekiama sukurti struktūrinius ir kultūrinius pokyčius Universiteto lygių galimybių srityje. Tikimasi, jog planas palengvins saugaus ir lygiateisio klimato universitete kūrimą, leis sumažinti vyraujančius profesijos pasirinkimo stereotipus ir užtikrins diskriminacijos prevenciją.

**Lyčių lygybės planas parengtas vadovaujantis Europos Sąjungos direktyvomis bei nuostatomis, Europos Komisijos parengtomis „Horizontas Europa“ lyčių lygybės planų gairėmis ir rekomendacijomis bei Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais.**

**Europos Komisija** yra įsipareigojusi skatinti lyčių lygybę mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje. Lyčių lygybės strategijoje pateikiami Europos Komisijos darbo lyčių lygybės srityje metmenys ir nustatomi 2020–2025 m. laikotarpio politikos tikslai bei pagrindiniai veiksmai. Europos Komisija siekia užtikrinti lyčių lygybę, kad smurtas ir diskriminacija lyties pagrindu bei struktūrinė moterų ir vyrų nelygybė Europoje būtų laikomi nepriimtinais. Įgyvendinant tikslus siekiama, kad Europoje moterys ir vyrai nepaisant jų skirtumų būtų lygūs, galėtų laisvai gyventi savo pasirinktą gyvenimą, turėtų lygias galimybes pasiekti tikslus ir galėtų lygiomis teisėmis dalyvauti visuomenės gyvenime, tapti vadovais.

**Europos Parlamento ir Tarybos** direktyvoje 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo minima, kad turi būti pašalintos teisinės ir organizacinės kliūtys įdarbinant ir išlaikant bei plėtojant moterų mokslininkų karjerą, tuo pačiu laikantis ES teisės aktų dėl lyčių lygybės. Direktyvos tikslas yra užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityse.

Lyčių lygybės skatinimas laikomas prioritetine programos „**Europos horizontas**“ sritimi ir jai nustatytos griežtesnės nuostatos. Viešosios įstaigos, mokslinių tyrimų organizacijos ir aukštosios mokyklos, norinčios gauti finansavimą pagal programą „Europos horizontas“ nuo 2022 m., privalo pasitvirtinti lyčių lygybės planą. Šiomis nuostatomis siekiama užtikrinti tvarius institucinius pokyčius ir geriau integruoti lyčių aspektą į projektus, skirtus gerinti mokslinių tyrimų kokybę.

Lyčių lygybė mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje yra **Europos mokslinių tyrimų erdvės** (toliau – EMTE) prioritetas. Jau pagal 2012 m. EMTE komunikato programą Europos Komisija nustatė 3 bendradarbiavimo su Europos Sąjungos šalimis ir institucinių pokyčių skatinimo tikslus:

1. lyčių lygybė mokslinėje karjeroje;
2. lyčių pusiausvyra priimant sprendimus;
3. lyčių aspekto integravimas į mokslinių tyrimų ir inovacijų turinį.

Europinės nuostatos yra perkeltos ir į nacionalinius dokumentus. **Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo** paskirtis - užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

**Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas** reglamentuoja ir užtikrina, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės. Siekiama uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties; numatyti priemones, kurios būtų skirtos moterų ir vyrų lygių galimybių ir sąlygų užtikrinimui priimant į profesinio mokymo įstaigas, aukštąsias mokyklas, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ir suteikiant praktinio darbo patirties, įgyvendinimą.

**Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 str.** įpareigoja darbdavį laikytis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų. Svarbu paminėti, kad šio str. 6 d. numatoma pareiga visiems darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.

**Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba** priėmė taisykles, įvardijančias konkrečias darbuotojų apsaugos nuo (seksualinio) priekabiavimo ar persekiojimo priemones. Šis dokumentas taip pat gali būti naudojamas institucijose, kurios nori užtikrinti savo

darbuotojų orumą ir lygiateisiškumą. Dokumentas įvardija, koks elgesys darbo vietoje laikomas netinkamu, taisyklėse patariama gerbti privatų kolegų gyvenimą, vengti kitiems nemalonaus elgesio.

**Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro** parengtos „Rekomendacijos lygioms vyrų ir moterų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti“(10) pateikia gaires, skatinančias moterų ir vyrų lygybę bei eliminuojančias nelygybės apraiškas mokslo ir studijų srityse.

**Lietuvos universitetų rektorių konferencijos** 2020 m. parengtos „Seksualinio priekabiavimo prevencijos ir atvejų nagrinėjimo gairės“ nurodo, kad priekabiavimas yra nepriimtina elgesio forma universitete, toks elgesys žeidžia kito asmens orumą, pažeidžia akademinę laisvę, sukuria nepageidaujamą atmosferą ir trukdo įgyvendinti universiteto misiją. Rekomenduojama, kad universitetas paskirtų atsakingą asmenį, į kurį būtų galima kreiptis dėl priekabiavimo. Universitetas yra atsakingas už darbo sąlygų, kurios užkirstų kelią priekabiavimui ir patyčių kultūrai akademinėje bendruomenėje, sudarymą.

**Lyčių lygybės planas taip pat atsižvelgia į vidinius VILNIUS TECH dokumentus:**

**VILNIUS TECH Akademinės etikos kodekse** pateikiamos tokios pamatinės akademinės etikos vertybės, kaip akademinis sąžiningumas, atsakingumas, lygybė, teisingumas, nediskriminavimas, atskaitingumas, skaidrumas, tausojantis išteklių vartojimas, akademinė laisvė, mokslo darbų vertinimo nešališkumas, pasitikėjimas, pagarba. Įvykus etikos pažeidimui visiems VILNIUS TECH bendruomenės nariams suteikiama galimybė kreiptis į Teisės ir etikos komitetą.

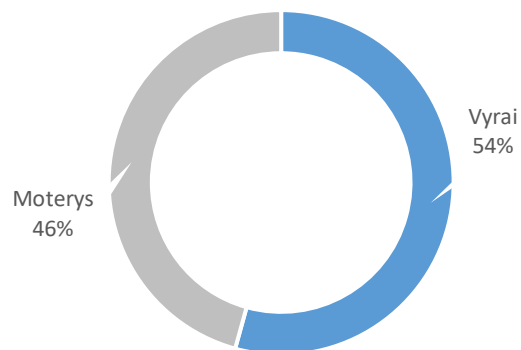
**VILNIUS TECH Statute** akcentuojama, kad universitetas turi autonomiją, kuri apima akademinę, administracinę, ūkio ir finansų tvarkymo veiklą, kuri grindžiama demokratinės savivaldos principu, akademinė laisve ir pagarba žmogaus teisėms. Universiteto akademinės bendruomenės nariams laiduojama akademinė laisvė, kuri apima minties ir išraiškos laisvę, taip pat laiduojamos kūrybos ir intelektualinio darbo autorių teisės bei lygios teisės dalyvauti konkursuose.

**VILNIUS TECH Plėtros strategijoje 2014–2021 m.** pabrėžiama, jog aukštos kvalifikacijos mokslinis ir pedagoginis personalas yra kertinis veiksnys, padedantis užtikrinti akademinės veiklos kokybę. Išdėstytos priemonės universiteto išskeltiems tikslams pasiekti: lygios galimybės dirbti ir kelti kvalifikaciją kiekvienam bendruomenės nariui nepriklausomai nuo lyties, tautybės ar negalios; akademinės karjeros sistemos, užtikrinančios pakankamą aukščiausio lygio mokslininkų potencialą ir jaunų talentų paiešką bei jų palankų karjeros kelią, tobulinimas; profesinio tobulėjimo sistemos, motyvacijos didinimą, mokymosi ir mokymo galimybių sudarymą, plėtra.

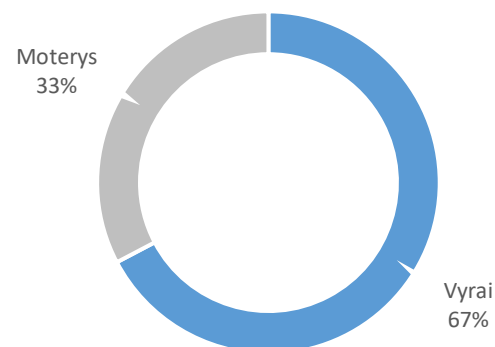
**Vidinio studijų kokybės užtikrinimo apraše** nustatyta, kad universitetas siekia kurti savo organizacijos kokybės kultūrą, kurioje yra svarbus kiekvieno akademinės bendruomenės nario indėlis, taip pat skatina, teikia paramą ir vertina akademinės bendruomenės kompetencijų tobulinimo veiklas atliepian mokymosi visą gyvenimą nuostatas.

## VILNIUS TECH darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį

VILNIUS TECH 54,3 proc. visų darbuotojų yra vyrai, o 45,7 proc. – moterys (1 pav.), studentų tarpe – 67,3 ir 32,7 proc. Svarbu atlikti gilesnę lyčių lygybės analizę universitete. Ji turėtų padėti stebėti lyčių lygybės situaciją ir identifikuoti sritis, kurias reiktų tobulinti.



1 pav. Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį



2 pav. Studentų pasiskirstymas pagal lytį

VILNIUS TECH užtikrinama teisinga atlygio sistema, nepriklausanti nuo lyties ar kitų diskriminuojančių pagrindų. Veikia vidaus tvarkos, reglamentuojančios pedagogų, mokslo, administracijos ir kitų darbuotojų darbo apmokėjimą (dokumentas Nr.1, Nr.2). Pateikti aprašai nustato darbo užmokesčio sandarą, jo nustatymo principus ir mokėjimo tvarką. Juose apibrėžiami tarnybinio atlyginimo koeficientų dydžiai, kuriais privaloma vadovautis skiriant darbo užmokestį.

VILNIUS TECH skaidriai vykdo naujų darbuotojų atranką, visi kandidatai vertinami pagal vienodus kriterijus. Pareigybių aprašymuose yra nustatyti pareigybei keliami kvalifikaciniai reikalavimai, kuriais vadovaujamesi skelbiant ir vykdant naujų darbuotojų atranką.

**Vilniaus Gedimino technikos universiteto Lyčių lygybės planas grindžiamas penkiais tikslais, kurių bus siekiama per nurodytas veiklas, o jų veiksmingumas bus stebimas naudojant indikatorius.**

**LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2022-2027**

TIKSLAS	PRIEMONĖS	INDIKATORIAI	ATSAKINGI ASMENYS, PADALINIAI	ĮGYVENDINIMAS					
				2022	2023	2024	2025	2026	2027
<b>Stipri lyčių lygybės politika</b>	<p>Įtraukti lyčių lygybės nuostatas į strateginius dokumentus.</p> <p>Atnaujinti Etikos kodeksą papildant lyčių lygybės priemonėmis.</p> <p>Parengti ir paskelbti Personalo politiką įtraukiant į ją lyčių lygybės aspektą.</p>	<p>Atnaujinti Strateginiai veiklos planai.</p> <p>Atnaujintas Etikos kodeksas.</p> <p>Parengta ir paskelbta Personalo politika.</p>	<p>Taryba, Senatas, Rektorius, Prorektorai, Rektoratas, Etikos komitetas, Atsakingi administracijos padaliniai</p>	X			X		
<b>Organizacinė struktūra, užtikrinanti lyčių lygybės politikos įgyvendinimą</b>	<p>Įsteigti atskirą arba praplėsti esamą pareigybę lygių galimybių užtikrinimo, antidiskriminacinės politikos įgyvendinimo koordinavimui.</p> <p>Įvertinti lyčių lygybės padėtį VILNIUS TECH.</p> <p>Parengti Lyčių lygybės galimybių politikos įgyvendinimo ir monitoringo proceso dokumentą.</p>	<p>Įsteigta arba praplėsta pareigybė lyčių lygybės užtikrinimo koordinavimui.</p> <p>Parengta lyčių lygybės analizė.</p> <p>Parengta Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir monitoringo tvarka.</p>	<p>Rektorius, Prorektorai</p> <p>Studijų direkcija, Mokslo direkcija, Personalo direkcija</p>	X					
<b>Lyčių balansas sprendimų priėmimo, atrankoje į darbą ir studijas,</b>	<p>Siekti įtraukti abiejų lyčių atstovus į kandidatų sąrašus vykdant atrankos, rinkimo į vadovavimo ir sprendimų priėmimo pozicijas, sprendimo priėmimo organus (komitetai, tarybos, komisijos, t.t.) procedūras, skiriant apdovanojimus, deleguojant į išorės organizacijas ir kita.</p>	<p>Peržiūrėtos ir esant poreikiui atnaujintos priėmimo į darbą konkursų ir kitų kandidatų atrankos procedūros</p> <p>Peržiūrėtos ir esant poreikiui atnaujintos priėmimo į studijas procedūros.</p>	<p>Taryba, Senatas, Rektorius, Prorektorai, Rektoratas</p> <p>Personalo direkcija,</p>	X		X		X	
				X		X		X	

<b>karjeros augime</b>	Didinti priėmimo į darbą ir studijas skaidrumą, skatinti antidiskriminacinių nuostatų laikymąsi.	Peržiūrėti ir atnaujinti pareigybių aprašymai.	Padalinių vadovai	X		X		X	
<b>Lyčių lygybei palanki akademinės bendruomenės aplinka</b>	Stiprinti psichologinę pagalbą darbuotojams ir studentams, organizuojant konsultacijas ir mokymus.	Padidėjęs konsultacijų, mokymų ir dalyvių skaičius.	Rektorius, Prorektorai, Rektoratas, Personalo direkcija, Akademinės paramos centras	X	X	X	X	X	X
	Palankių sąlygų sudarymas derinti darbą, studijas ir šeimą.	Darbuotojų ir padalinių vadovų informavimas bei atmintinė apie lanksčias darbo sąlygas ir naudas auginantiems vaikams.		X	X	X	X	X	X
<b>Į lygybę orientuota komunikacija</b>	Lyčių balanso principų įtraukimas į komunikaciją.	Lyčių lygybės plano bei principų viešinimas.	Prorektorai, Viešosios komunikacijos direkcija, Atsakingi administracijos padaliniai, Fakultetai	X	X	X	X	X	X
	Vidinių ir išorinių naujienų formavimas išlaikant lyčių balansą.	Lyčių lygybės principų taikymas VILNIUS TECH tinklapyje.		X	X	X	X	X	X
	Bendruomenės edukacija lyčių lygybės temomis.	Padidėjęs su lyčių lygybe susijusių publikacijų, pranešimų skaičius.		X	X	X	X	X	X
	Etikos nuostatų žinomumo didinimas.	Suorganizuoti mokymai lyčių lygybės temas.			X		X		X
		Darbuotojų ir studentų informavimas apie Etikos nuostatus, komiteto funkcijas, pažeidimų nagrinėjimo procedūras.			X	X	X	X	X

Pažymėtina, kad lyčių lygybė yra tik vienas iš lygių galimybių užtikrinimo aspektų. Tikimasi, kad šis planas inicijuos pokyčius visose lygių galimybių srityse.

## NUORODOS:

1. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>
2. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
3. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>
4. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/c0b30b4b-6ce2-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>
5. [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)
6. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0CC6CB2A9E42/asr>
7. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/FLcEVzJmSQ>
8. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>
9. <https://www.lygybe.lt/lt/naujienos/nauja-tvarka-apsaugos-darbuotojus-nuo-priekabiavimo/947>
10. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7141ebc0907011e48028e9b85331c55d?ifwid=-vs1qia2g>
11. [https://lurk.lt/wp-content/uploads/2020/07/Seksualinio-priekabiavimo-prevencijos-ir-atvej%C5%B3-nagrin%C4%97jimo-gair%C4%97s-2020m\\_T.pdf](https://lurk.lt/wp-content/uploads/2020/07/Seksualinio-priekabiavimo-prevencijos-ir-atvej%C5%B3-nagrin%C4%97jimo-gair%C4%97s-2020m_T.pdf)
12. [https://vilniustech.lt/files/3669/183/9/14\\_0/Akademini%C4%97s%20etikos%20kodeksas.pdf](https://vilniustech.lt/files/3669/183/9/14_0/Akademini%C4%97s%20etikos%20kodeksas.pdf)
13. [https://vilniustech.lt/files/323/16/0\\_0/vgtu-statutas-lt-2013-web.pdf](https://vilniustech.lt/files/323/16/0_0/vgtu-statutas-lt-2013-web.pdf)
14. [https://vilniustech.lt/files/4010/200/10/16\\_0/Pletros%20%20strategija%202014-2021%20\(2\).pdf?fbclid=IwAR3DOsnoWPUf-P2a\\_tIBGa4QyVNSDA-KEvgOxSalGy1HPLASCAC1FBURPoQ](https://vilniustech.lt/files/4010/200/10/16_0/Pletros%20%20strategija%202014-2021%20(2).pdf?fbclid=IwAR3DOsnoWPUf-P2a_tIBGa4QyVNSDA-KEvgOxSalGy1HPLASCAC1FBURPoQ)
15. [https://vilniustech.lt/files/3687/184/9/16\\_0/VGTU%20Vidinio%20studij%C5%B3%20kokyb%C4%97s%20u%C5%BETikrinimo%20apra%C5%A1as.pdf](https://vilniustech.lt/files/3687/184/9/16_0/VGTU%20Vidinio%20studij%C5%B3%20kokyb%C4%97s%20u%C5%BETikrinimo%20apra%C5%A1as.pdf)
16. <http://dvs.vgtu.lt/DocLogix/Common/Form.aspx?ID=3919714&VersionID=171539&Referrer=029aa88e-3cfa-4ba3-b19a-19b6593a6df3>
17. <http://dvs.vgtu.lt/DocLogix/Common/Form.aspx?ID=3919719&VersionID=171542&Referrer=029aa88e-3cfa-4ba3-b19a-19b6593a6df3>