

PATVIRTINTA

Vilniaus Gedimino technikos universiteto  
Senato 2021 m. lapkričio 30 d. nutarimu  
Nr. 9-3.1

## VILNIAUS GEDIMINO TECHNIKOS UNIVERSITETO LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2022–2027 METAMS

Vilniaus Gedimino technikos universitetas (toliau – VILNIUS TECH arba Universitetas) – savarankiška, inovatyvi ir atvira aukštoji mokykla – sieks 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 netoleruodamas 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. Pasitelkus šį planą 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 „Europos horizontas“ *lyčių lygybės planų gairėmis*<sup>1</sup> ir rekomendacijomis bei Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais.

Europos Komisija skatina lyčių lygybę mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje.

*Lyčių lygybės strategijoje*<sup>2</sup> 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*<sup>3</sup> 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, kartu laikantis ES teisės aktų dėl lyčių lygybės. Direktyvos tikslas – užtikrinti moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principo įgyvendinamą užimtumo ir profesinės veiklos srityse.

---

<sup>1</sup> [Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021](#)

<sup>2</sup> [EK Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija, 2020](#)

<sup>3</sup> [Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB, 2006](#)

Lyčių lygybės skatinimas laikomas prioritetine programos „Europos horizontas“ sritimi ir jai nustatytos griežtesnės nuostatos<sup>4</sup>. 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 mokslinių tyrimų kokybei gerinti.

Lyčių lygybė mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje<sup>5</sup> yra Europos mokslinių tyrimų erdvės (toliau – EMTE) prioritetas. Jau pagal 2012 m. *EMTE komunikato*<sup>6</sup> 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*<sup>7</sup> 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*<sup>8</sup> 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 lygioms galimybėms ir sąlygoms užtikrinti priimant į profesinio mokymo įstaigas, aukštąsias mokyklas, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ir suteikiant praktinio darbo patirties, įgyvendinimą.

*Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 str.*<sup>9</sup> 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.

Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro *Rekomendacijose lygioms vyrų ir moterų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti*<sup>10</sup> pateikiamos gairės, skatinančios moterų ir vyrų lygybę bei eliminuojančios nelygybės apraiškas mokslo ir studijų srityse.

*Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba priėmė taisyklės*<sup>11</sup>, 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

<sup>4</sup> [Gender equality: a strengthened commitment in Horizon Europe, 2021](#)

<sup>5</sup> [Gender equality in research and innovation, 2021](#)

<sup>6</sup> [Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Glaudesnė Europos mokslinių tyrimų erdvės partnerystė siekiant pažangos ir augimo, 2012](#)

<sup>7</sup> [Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826 patvirtintas Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas \(suvestinė redakcija 2019-07-01-2021-12-31\)](#)

<sup>8</sup> [Lietuvos Respublikos Seimo 1998 m. gruodžio 1 d. Nr. VIII-947 patvirtintas Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas \(suvestinė redakcija 2017-07-01\)](#)

<sup>9</sup> [Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603 patvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas \(suvestinė redakcija 2021-11-01–2021-12-31\)](#)

<sup>10</sup> [Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos 2014 m. gruodžio 23 d. įsakymas Nr. V-1265 Įsakymas dėl rekomendacijų lygioms vyrų ir moterų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti patvirtinimo \(suvestinė redakcija 2015-02-13\)](#)

<sup>11</sup> [Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2018 m. liepos 10 d. įsakymu Nr. V-22 patvirtintos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos taisyklės](#)

lygiateisiškumą. Dokumente įvardyta, koks elgesys darbo vietoje laikomas netinkamu, taisyklėse patariama gerbti privatų kolegų gyvenimą, vengti kitiems nemalonaus elgesio.

Lietuvos universitetų rektorių konferencijos 2020 m. parengtos *Seksualinio priekabiavimo prevencijos ir atvejų nagrinėjimo gairės*<sup>12</sup> pabrėžia tai, kad priekabiavimas yra nepriimtina elgesio forma universitete, toks elgesys pažeidžia kito asmens orumą, akademinę laisvę, sukuria nepageidaujamą atmosferą ir trukdo įgyvendinti universiteto misiją. Rekomenduojama universitetuose paskirti atsakingus asmenis priekabiavimo prevencijai bei kontrolei. Universitetas turi sudaryti darbo sąlygas, kurios užkirstų kelią priekabiavimui ir patyčioms akademinėje bendruomenėje.

*Lyčių lygybės plane* taip pat atsižvelgta į vidinius VILNIUS TECH dokumentus.

*VILNIUS TECH Statute*<sup>13</sup> akcentuojama, kad universitetas turi autonomiją, kuri apima akademinę, administracinę, ūkio ir finansų tvarkymo veiklą, grindžiamą 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.*<sup>14</sup> 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 palankų jų karjeros kelią, tobulinimas; profesinio tobulėjimo sistemos, užtikrinančios motyvacijos didinimą, mokymosi ir mokymo galimybių sudarymą, plėtra.

*VILNIUS TECH Deklaracijoje dėl lygių galimybių užtikrinimo*<sup>15</sup> įtvirtintas nediskriminavimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

*VILNIUS TECH Akademinės etikos kodekse*<sup>16</sup> 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.

*Vidinio studijų kokybės užtikrinimo apraše*<sup>17</sup> 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 atliepiančią mokymosi visą gyvenimą nuostatą.

VILNIUS TECH užtikrinama teisinga atlygio sistema, nepriklausanti nuo lyties ar kitų diskriminuojančių pagrindų. Veikia vidaus tvarkos, reglamentuojančios pedagogų, mokslo<sup>18</sup>,

<sup>12</sup> [Lietuvos universitetų rektorių konferencijos \*Seksualinio priekabiavimo prevencijos ir atvejų nagrinėjimo gairės\*, 2020](#)

<sup>13</sup> [Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. XI-2150 \*Nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl Vilniaus Gedimino technikos universiteto statuto patvirtinimo“ I priedėlio pakeitimo\*](#)

<sup>14</sup> [Vilniaus Gedimino technikos universiteto Tarybos 2021 m. kovo 30 d. nutarimu Nr. 1-4 patvirtinta \*Vilniaus Gedimino technikos universiteto plėtros strategija 2014–2021 m.\*](#)

<sup>15</sup> [Vilniaus Gedimino technikos universiteto Senato 2016 m. rugsėjo 27 d. nutarimu Nr. 91-3.2 patvirtinta \*Vilniaus Gedimino technikos universiteto deklaracija dėl lygių galimybių užtikrinimo\*](#)

<sup>16</sup> [Vilniaus Gedimino technikos universiteto Senato 2015 m. gegužės 5 d. nutarimu Nr. 81-2.5 patvirtintas \*Vilniaus Gedimino technikos universiteto akademinės etikos kodeksas\* \(Suvestinė redakcija 2020-02-18, nutarimo Nr. 116-3\)](#)

<sup>17</sup> [Vilniaus Gedimino technikos universiteto Senato 2020 m. gegužės 19 d. nutarimu Nr. 118-1 patvirtintas \*Vilniaus Gedimino technikos universiteto vidinio studijų kokybės užtikrinimo aprašas\*](#)

<sup>18</sup> [Vilniaus Gedimino technikos universiteto Tarybos 2020 m. spalio 6 d. nutarimu Nr. 3-1 patvirtintas \*Vilniaus Gedimino technikos universiteto dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas\*](#)

administracijos ir kitų darbuotojų<sup>19</sup> darbo apmokėjimą. Aprašuose nustatyta darbo užmokesčio sandara, jo nustatymo principai ir mokėjimo tvarka. 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 aprašuose yra nustatyti pareigybei keliami kvalifikaciniai reikalavimai, kuriais vadovaujamosi skelbiant ir vykdant naujų darbuotojų atranką.

VILNIUS TECH darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2020 metais: 54,3 proc. visų darbuotojų yra vyrai, o 45,7 proc. – moterys, tarp studentų – 67,3 ir 32,7 proc. Svarbu atlikti išsamesnę lyčių lygybės analizę universitete. Ji turėtų padėti stebėti lyčių lygybės situaciją ir identifikuoti sritis, kurias reiktų tobulinti.

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

---

<sup>19</sup> [Vilniaus Gedimino technikos universiteto Tarybos 2020 m. spalio 6 d. nutarimu Nr. 3-2 patvirtintas Vilniaus Gedimino technikos universiteto ne akademinio personalo darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas](#)

**LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2022–2027 METAMS**

TIKSLAS	PRIEMONĖS	INDIKATORIAI	ATSAKINGI ASMENYS, PADALINIAI	IGYVENDINIMAS					
				2022	2023	2024	2025	2026	2027
<b>Stipri lyčių lygybės politika</b>	<p>Įtraukti lyčių lygybės nuostatas į strateginius dokumentus.</p> <p>Parengti ir paskelbti Personalo politiką įtraukiant į ją lyčių lygybės aspektą.</p>	<p>Atnaujinti <i>Strateginiai veiklos planai</i>.</p> <p>Parengta ir paskelbta Personalo politika.</p>	<p>Taryba, Senatas, rektorius, prorektorai, dekanai, 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 <i>Lyčių lygybės galimybių politikos įgyvendinimo ir monitoringo proceso dokumentą</i>.</p>	<p>Įsteigta arba praplėsta pareigybė lyčių lygybės užtikrinimui koordinuoti.</p> <p>Parengta lyčių lygybės analizė.</p> <p>Parengta <i>Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir monitoringo tvarka</i>.</p>	<p>rektorius, prorektorai</p> <p>Studijų direkcija, Mokslo direkcija, Personalo direkcija</p>	X					
<b>Lyčių balansas sprendimų priėmimo, atrankos 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 (komitetus, tarybas, komisijas ir kitus) 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>Taryba, Senatas, rektorius, prorektorai, dekanai, Personalo direkcija, padalinių vadovai</p>	X		X		X	

<i>karjeros augimo srityse</i>	Didinti priėmimo į darbą ir studijas skaidrumą, skatinti antidiskriminacinių nuostatų laikymąsi.	Peržiūrėti ir atnaujinti pareigybių aprašai.  Peržiūrėtos ir esant poreikiui atnaujintos priėmimo į studijas procedūros.		X		X		X	
<i>Lyčių lygybei palanki akademinės bendruomenės aplinka</i>	Stiprinti psichologinę pagalbą darbuotojams ir studentams, organizuojant konsultacijas ir mokymus.  Palankių sąlygų derinti darbą, studijas ir šeimą sudarymas.	Padidėjęs konsultacijų, mokymų ir dalyvių skaičius.  Darbuotojų ir padalinių vadovų informavimas bei atmintinė apie lanksčias darbo sąlygas ir naudas auginantiems vaikams.	rektorius, prorektorai, dekanai, Personalo direkcija, Akademinės paramos centras	X	X	X	X	X	X
<i>Į lygybę orientuota komunikacija</i>	Lyčių balanso principų įtraukimas į komunikaciją.  Vidinių ir išorinių naujienų formavimas išlaikant lyčių balansą.  Bendruomenės edukacija lyčių lygybės temomis.  <i>Akademinės etikos nuostatų</i> žinomumo didinimas.	Lyčių lygybės plano bei principų viešinimas.  Lyčių lygybės principų taikymas VILNIUS TECH tinklalapyje bei padidėjęs su lyčių lygybe susijusių publikacijų, pranešimų skaičius.  Suorganizuoti mokymai lyčių lygybės tema.  Darbuotojų ir studentų informavimas apie <i>Akademinės etikos nuostatus</i> , Teisės ir etikos komiteto funkcijas, pažeidimų nagrinėjimo procedūras.	prorektorai, Viešosios komunikacijos direkcija, atsakingi administracijos padaliniai, fakultetai	X	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.