

LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO
LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS
IŽANGA

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis numato, kad žmogaus teisių negalima varžyti ar teikti privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Šiai konstitucinei nuostatai įgyvendinti yra priimtas specialusis įstatymas – Lygių galimybių įstatymas, o papildomai moterų ir vyrų lygių teisių apsaugai ir diskriminacijos dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi, draudimui – Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.

Lygių galimybių teisinis reguliavimas neapsiriboja LR Konstitucija ar specialiaisiais įstatymais. Lygių galimybių imperatyvai ir sąlygos atsispindi didelėje dalyje (jei ne visuose) teisės aktu – juos matome ir Darbo kodekse, procesų kodeksuose, Mokslo ir studijų įstatyme. Šis principas yra perkeltas ir į Lietuvos sveikatos mokslo universiteto (toliau – Universitetas, LSMU) vidaus teisės aktus.

Tarptautiniu aspektu lyčių lygybės skatinimas mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje yra vienas iš svarbiausių Europos Komisijos įsipareigojimų, kuris numatomas 2020–2025 m. lyčių lygybės strategijoje.¹ Pažymėtina, kad Europos Sąjunga turi nusistovėjusią lyčių lygybės reguliavimo sistemą, tačiau mokslinių tyrimų ir inovacijų sritis vis dar susiduria su struktūrinėmis lyčių lygybės kliūtimis. Atsižvelgdama į tai, Europos Komisija pastaruosius iššūkius siekia spręsti naudodama pagrindinius finansavimo instrumentus (programas „Horizon 2020“ ir „Horizon Europe“), mokslinių tyrimų ir inovacijų bendrąją programą (2021–2027 m.) bei stiprindama bendradarbiavimą su šalimis narėmis ir mokslinių tyrimų organizacijomis Europos mokslinių tyrimų erdvėje. Finansavimo programoje „Horizon Europe“² lyčių lygybė ir jos įtvirtinimas yra svarstomas per šių aspektų sąveiką: lyčių lygybės planas (angl. *Gender Equality Plan*, GEP), lyčių lygybės dimensijos integracija į tyrimus ir inovacijas, lyčių pusiausvyros tyrimų komandose skatinimas. Lyčių lygybės planas tampa esminiu tinkamumo kriterijumi viešosioms įstaigoms, aukštojo mokslo institucijoms ir Europos Sąjungos valstybių narių ir asocijuotųjų šalių mokslinių tyrimų organizacijoms, norinčioms dalyvauti programoje „Europos horizontas“. Siekdamas atitikti šį tinkamumo kriterijų ir prisidėti prie lyčių

¹ A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 m. Briuselis, 2020 m. Prieiga per Internetą: [EUR-Lex - 52020DC0152 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/lexUri.do?uri=CELEX:52020DC0152-EN)

² Horizon Europe Work Programme 2021-2022. Prieiga per Internetą: [wp-13-general-annexes horizon-2021-2022_en.pdf \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/horizon/wp13-general-annexes-horizon-2021-2022_en.pdf)

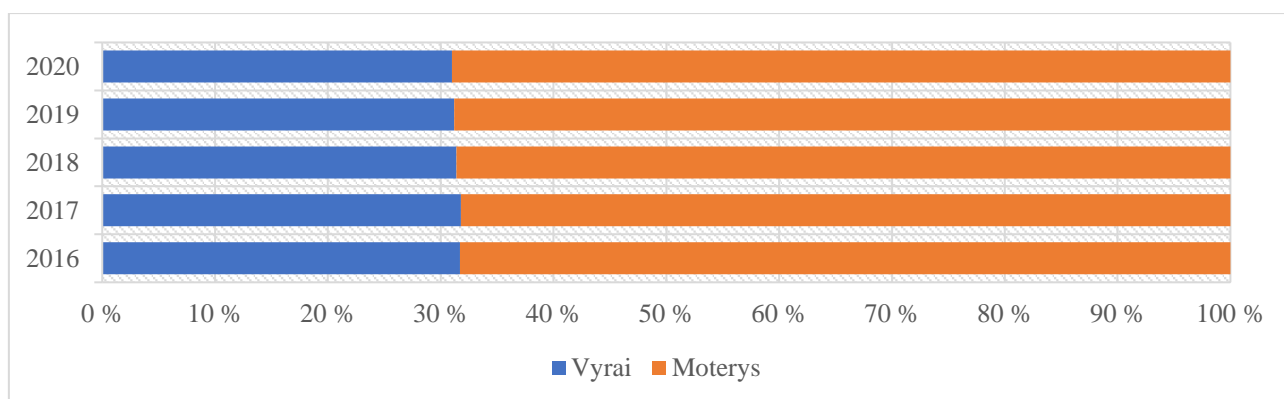
lygybės įtvirtinimo mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje, Lietuvos sveikatos mokslų universitetas parengė Lyčių lygybės planą, kuris yra Universiteto integrali lygių galimybių politikos dalis.

I. SITUACIJOS ANALIZĖ

1. Vienodos darbo ir karjeros galimybės

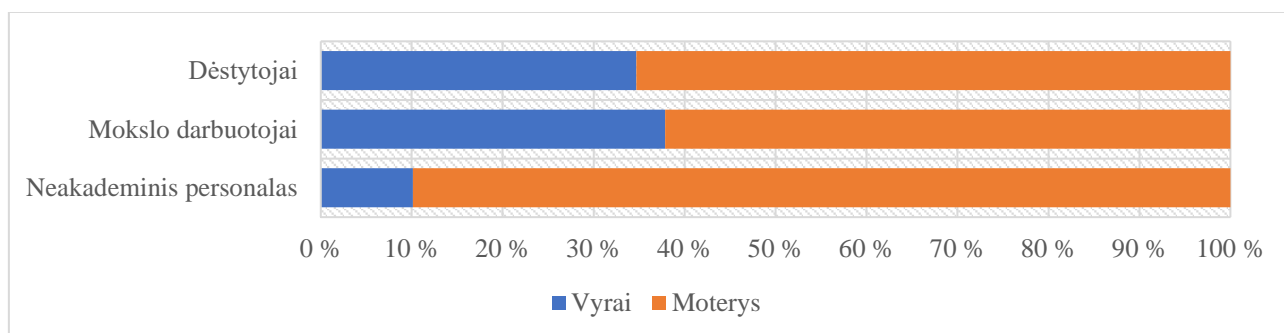
1.1. Darbuotojų skaičius ir sudėtis

Universitete 2020 metais dirbo 2808 darbuotojai. Darbuotojų daugumą sudarė moterys (69 proc.). Ši darbuotojų proporcija pastaruosius 5 metus išliko panaši (1.1.1 pav.)



1.1.1 pav. LSMU darbuotojų skirstinys pagal lytį 2016–2020 metais, proc.

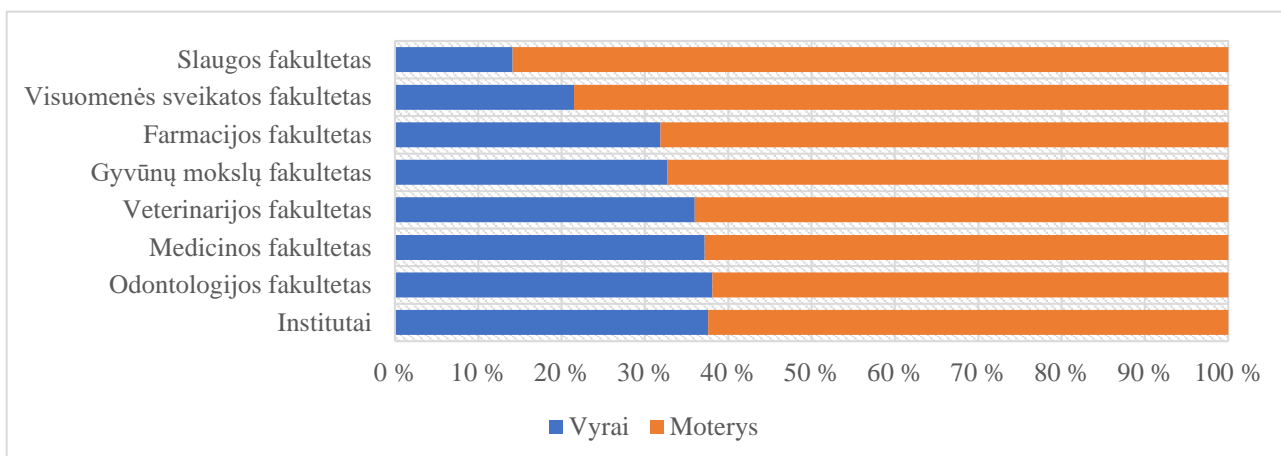
Akademiniuose padaliniuose moterys taip pat sudarė daugumą (1.1.2 pav.): dėstytojai vyrai sudarė 34,7 proc., o mokslo darbuotojai vyrai – 37,9 proc. personalo. Lyčių disbalansas, kai konkrečios lyties dalis nesiekia 40 proc.³, vyravo tarp akademinuose padaliniuose dirbančių neakademinį darbuotojų. Šiuose padaliniuose moterys sudarė 90 proc. personalo.



1.1.2 pav. LSMU darbuotojų skirstinys akademinuose padaliniuose pagal lytį, 2020 m., proc..

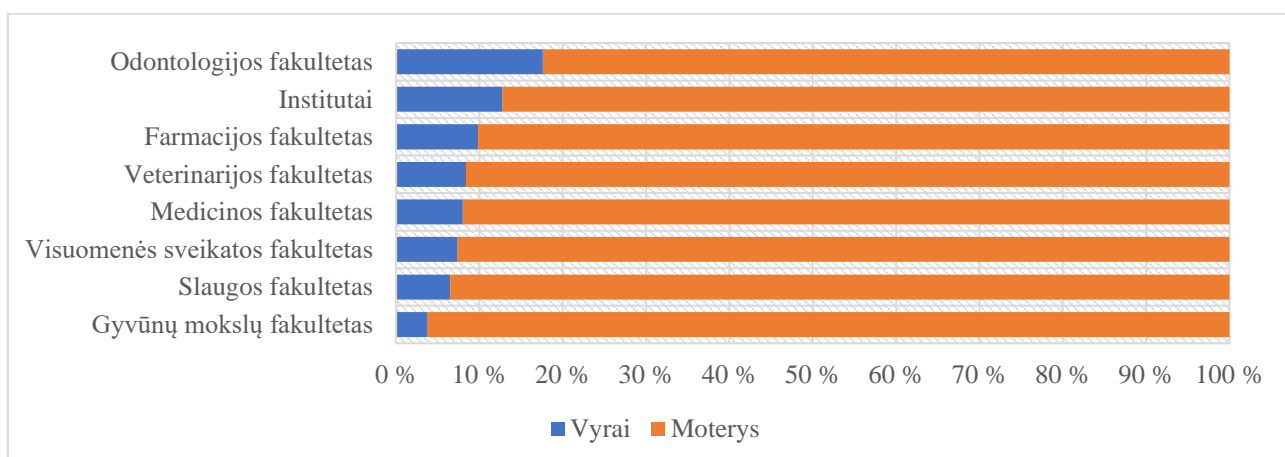
³ European Institute for Gender Equality. Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005–2015. 2017. Prieiga per Internetą: [Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 - Report | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://www.eige.europa.eu/gender-equality/index)

Arčiausiai lyčių pusiausvyros buvo mokslo institutai, Odontologijos, Medicinos ir Veterinarijos fakultetai (1.1.3 pav.). Slaugos fakultete vyrai sudarė tik apie 14 proc. darbuotojų.



1.1.3 pav. Akademinio personalo skirstinys akademinuose padaliniuose pagal lytį, 2020 m., proc.

Akademinuose padaliniuose vyrų proporcija tarp neakademių darbuotojų nesiekė 20 procentų (1.1.4 pav.). Gyvūnų mokslų fakultete neakademiniai darbuotojai vyrai sudarė tik 3,7 proc.



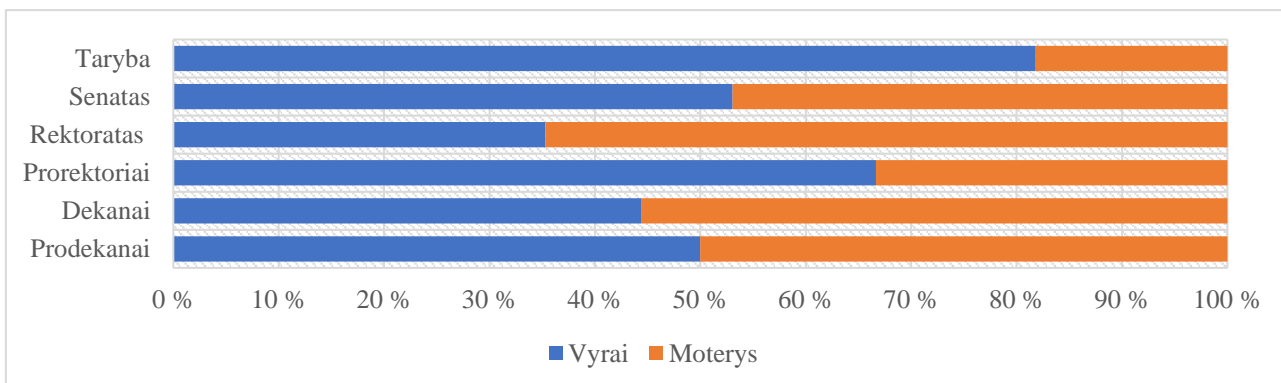
1.1.4 pav. Neakademinio personalo skirstinys akademinuose padaliniuose pagal lytį, 2020 m., proc.

Apibendrinant, stebimas didelis mokslų ir studijas administruojančio personalo disbalansas pagal lytį: dauguma darbuotojų yra moterys. Akademinio personalo disbalansas pagal lytį yra mažesnis.

1.2. Dalyvavimas Universiteto valdymo procese

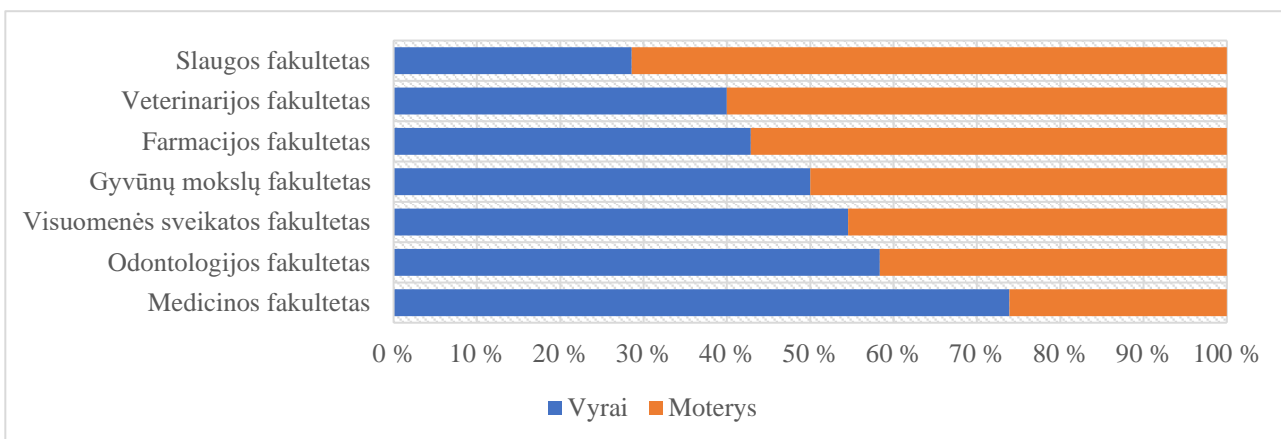
2020 m. moterys sudarė daugumą administracijos vadovybės (61 proc.). Ši dauguma buvo arti siekiamos lyčių pusiausvyros. Universitetui vadovauja vyras, Universiteto administracijai – moteris. Du Universiteto kancleriai yra skirtingų lyčių. Senatą sudaro 49 nariai (24 vyrai ir 25 moterys),

pirmininkauja moteris. Daugiau nei 60 proc. Rektorato narių yra moterys. Senato narių, dekanų ir prodekanų pasiskirstymas pagal lytį yra proporcingas. Universiteto Tarybą sudaro net 9 vyrai iš 11 narių – tai didžiausią lyčių disbalansą turintis Universiteto valdymo organas (1.2.1. pav.).



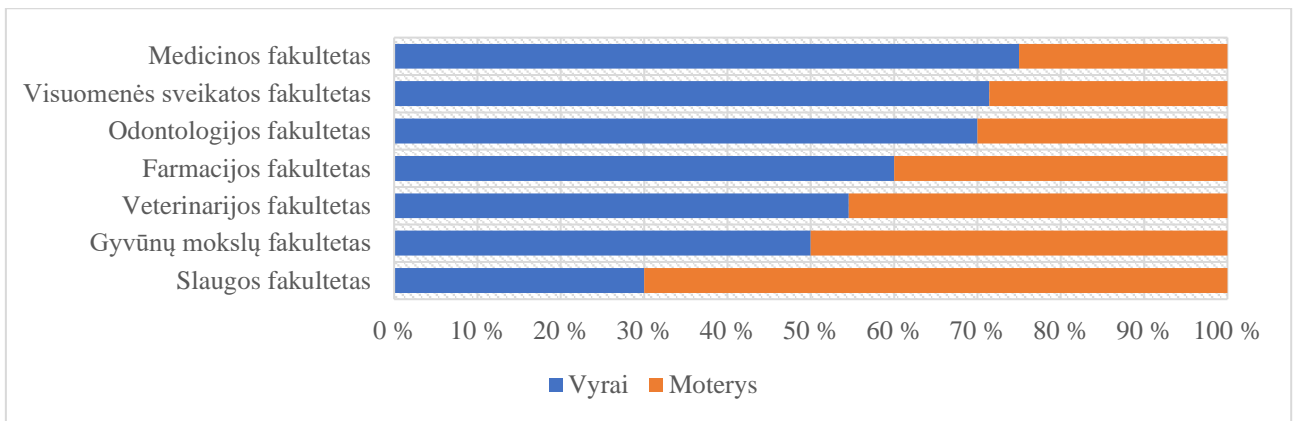
1.2.1 pav. Universiteto vadovybės skirstinys pagal lytį, proc.

Fakultetų tarybose moterys ir vyrai pasiskirstė proporcingai, išskyrus Slaugos ir Medicinos fakultetus (1.2.2 pav.). Slaugos fakulteto valdymo procese vyrauja moterys. Priešingai, Medicinos fakulteto taryboje pastebimas lyčių disbalansas moterų atžvilgiu.



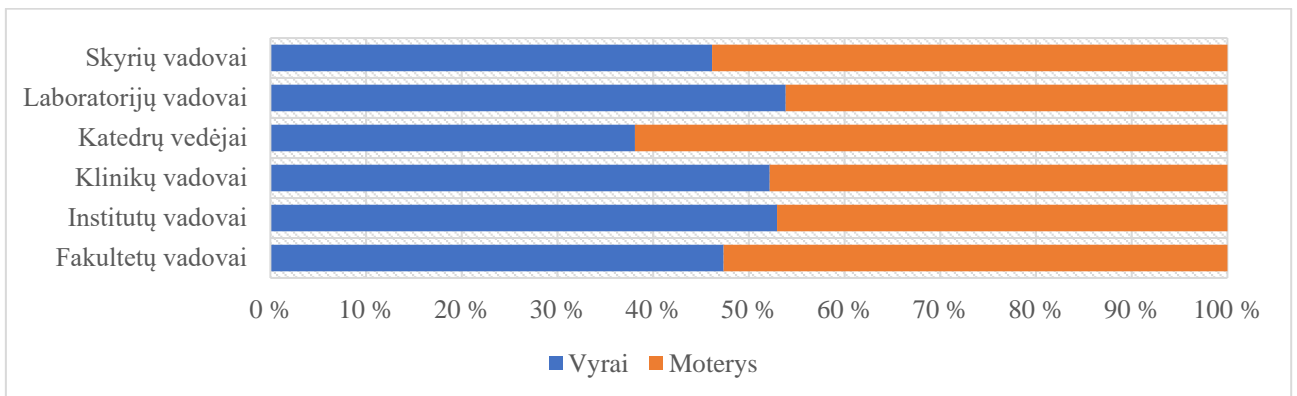
1.2.2 pav. Fakultetų tarybų narių skirstinys pagal lytį, proc.

Tarp dėstytojų ir mokslo darbuotojų atstovaujančių, t. y. tiesiogiai dėstytojų ir mokslo darbuotojų susirinkimuose renkamų tarybų narių, nepalankus disbalansas moterų atžvilgiu stebimas Odontologijos, Visuomenės sveikatos ir Medicinos fakultetuose (1.2.3 pav.). Lyčių atstovavimas labiausiai subalansuotas Gyvūnų mokslų, Veterinarijos ir Farmacijos fakultetų tarybose.



1.2.3 pav. Akademiniam personalui atstovavimas fakultetų tarybose pagal lytį, proc.

Vyrų ir moterų santykis tarp vadovaujamas pareigas einančių darbuotojų atitinka lyčių balanso ribas, išskyrus katedras, kurioms dažniau vadovauja moterys (1.2.4 pav.).



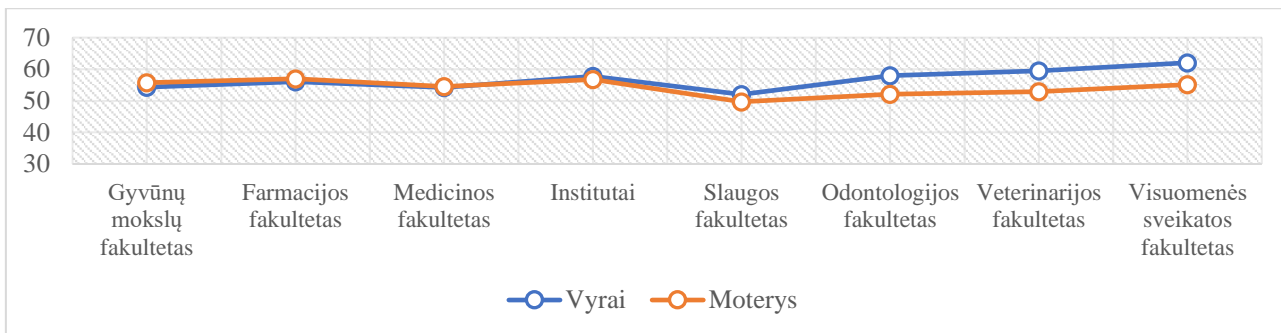
1.2.4 pav. Vadovaujamas pareigas einančių darbuotojų skirstinys pagal lytį, proc.

Apibendrinant, moterys turėtų būti skatinamos aktyviau dalyvauti Universiteto Tarybos bei fakultetų tarybų rinkimuose. Ateityje planuojama lyčių pusiausvyros stebėseną Universiteto ir fakultetų vadovybės sudaromų komisijų, komitetų ir darbo grupių lygmeniu.

1.3. Karjeros galimybės

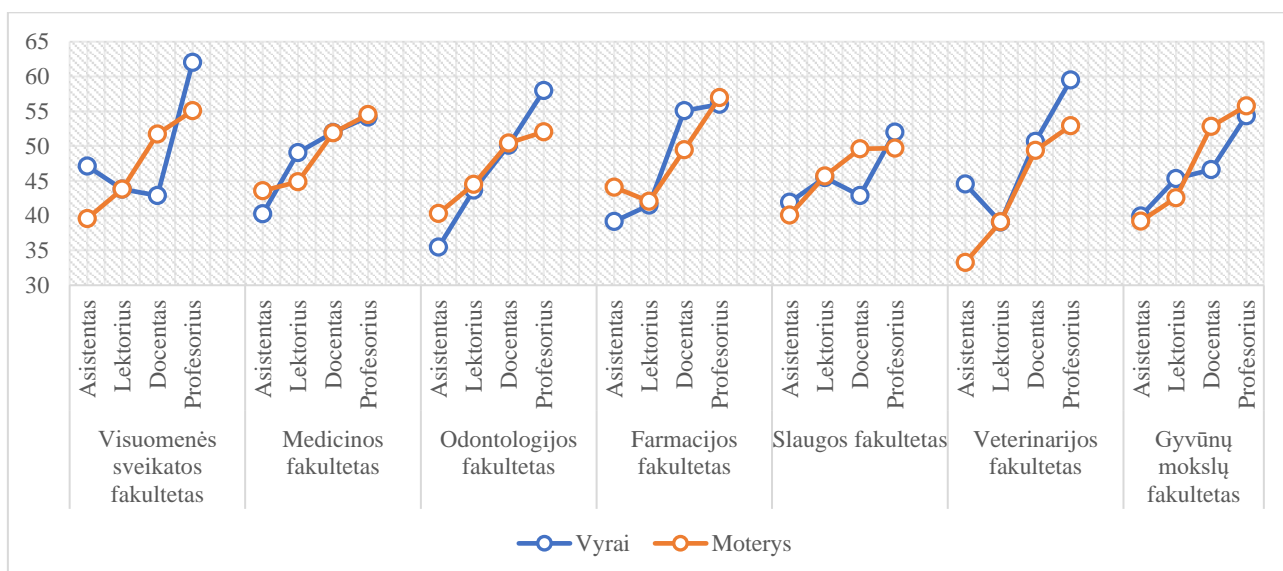
Vidutinis Universiteto administracijos vadovų amžius buvo 49,58 m. Moterys vadovės buvo jaunesnės (48,79 m.) nei vyrai (50,83 m.). Tai reiškia, kad ne tik daugiau moterų dirba Universitete, bet ir būdamos jaunesnio amžiaus turi geresnes karjeros galimybes eiti vadovaujamas pareigas.

Palyginus akademinio personalo amžiaus vidurkius, pastebėta, kad vyrų ir moterų amžius yra panašus (1.3.1 pav.). Šiek tiek jaunesnės moterys dirba Visuomenės sveikatos, Veterinarijos ir Odontologijos fakultetuose.



1.3.1 pav. Akademinio personalo vidutinis amžius metais pagal lytį

Dėstytojoms ir mokslo darbuotojoms atsiveria greitesnės karjeros galimybės, atsižvelgiant į amžiaus vidurkį pagal einamas pareigas (1.3.2 pav.). Veterinarijos ir Visuomenės sveikatos fakultetuose jaunesnės moterys pradeda akademinę karjerą ir jaunesnės užima profesoriaus pareigas. Odontologijos fakultete jaunesni vyrai pradeda akademinę karjerą, bet moterys anksčiau pasiekia aukščiausią – profesoriaus – pareigybės laiptelį.

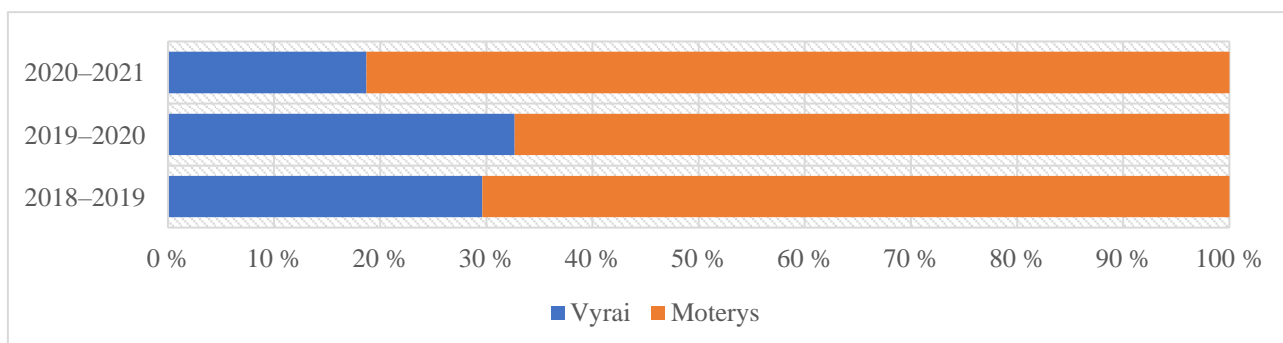


1.3.2 pav. Vyrų ir moterų amžiaus metais vidurkiai pagal pareigybę ir fakultetą

Apibendrinant, tiek moterų, tiek vyrų karjeros galimybės Universitete panašios, tačiau turėtų būti atlikta išsamesnė situacijos analizė ir stebėseną.

1.4. Tarptautinio judumo galimybės

Vyrų ir moterų tarptautinis judumas artimas bendrajai akademinio personalo struktūrai (1.4.1 pav.). Trejų metų laikotarpiu dėstytojų ir mokslo darbuotojų moterų judumas buvo didesnis nei vyrų.



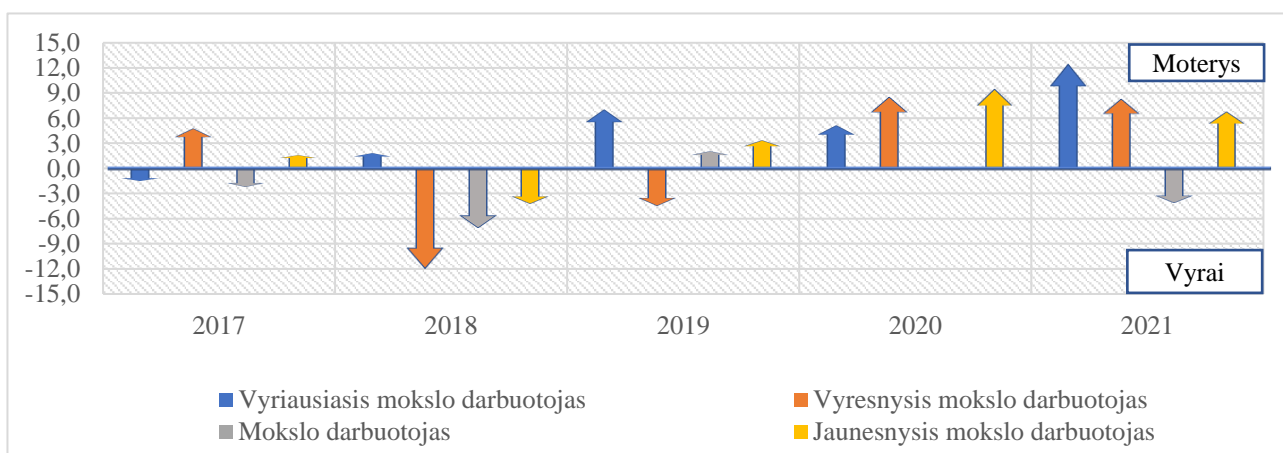
1.4.1 pav. Tarptautinis akademinio personalo judumas, proc.

2020–2021 metais bendrasis tarptautinis judumas dėl pandemijos sumažėjo 71 procentu. Kita vertus, moterų judumas šiuo laikotarpiu padidėjo apie 10 proc.

Apibendrinant, moterys aktyviau nei vyrai keliauja akademiniais tikslais. Vyrų tarptautinio aktyvumo didinimas išlieka iššūkiu Universitete.

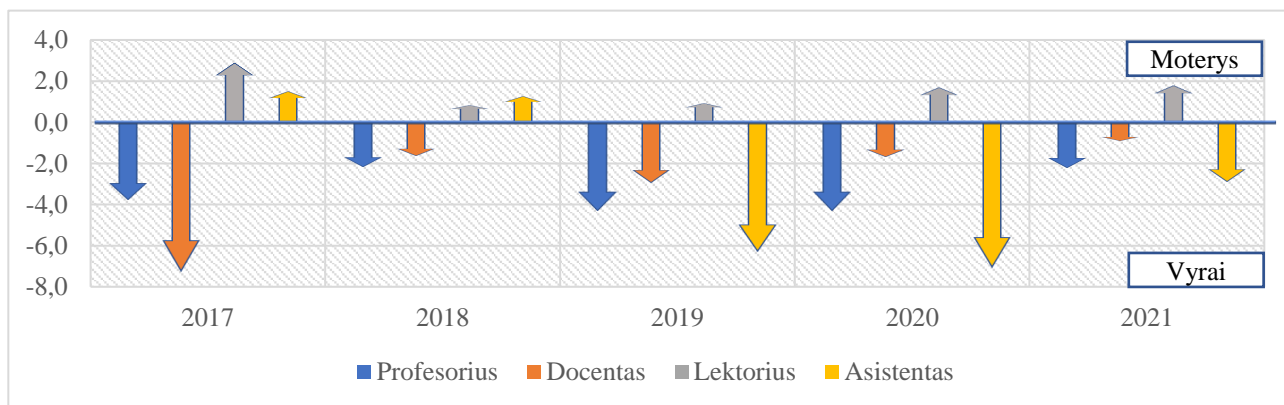
1.5. Darbo užmokesčio sistema

Darbo užmokesčio atotrūkio dėl lyties mažinimas yra vienas svarbiausių prioritetų lyčių lygybės srityje. Universitete pastebimi darbo užmokesčio skirtumai. 2021 metų sausio – rugpjūčio mėnesiais, visų pareigybių mokslo darbuotojos vidutiniškai uždirbo iki 12,5 proc. daugiau nei vyrai, išskyrus mokslo darbuotojo pareigybę, kur vyrai vidutiniškai uždirbo 4,1 proc. daugiau nei moterys (1.5.1 pav.). Pažymėtina, kad mokslo darbuotojų uždarbis ėmė reikšmingai keistis moterų naudai nuo 2019 metų.



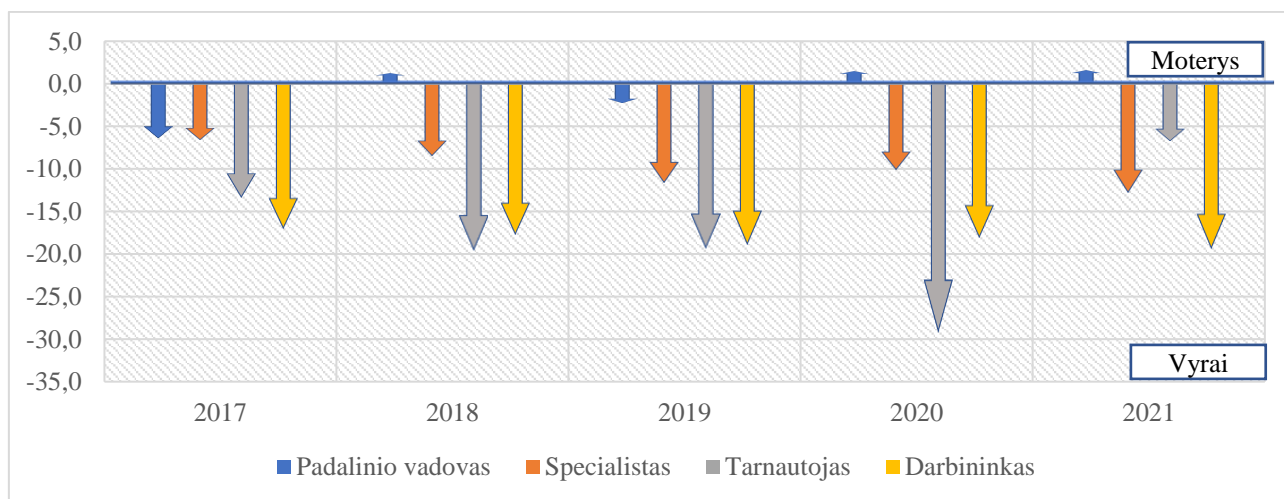
1.5.1 pav. Santykiniai vidutinių atlyginimų skirtumai tarp mokslo darbuotojų, proc.

Dėstytojų atlyginimų santykis buvo šiek tiek palankesnis vyrams (1.5.2 pav.). 2021 metų sausio – rugpjūčio mėnesiais, dėstytojai vyrai vidutiniškai uždirbo iki 2,9 proc. daugiau nei moterys, išskyrus lektoriaus pareigybę, kur moterys vidutiniškai uždirbo 1,8 proc. daugiau nei vyrai. Didesni atlyginimų skirtumai buvo 2017, 2019 ir 2020 metais, tačiau 2021 metais stebimas atlyginimų skirtumų sumažėjimas.



1.5.2 pav. Santykiniai vidutinių atlyginimų skirtumai tarp dėstytojų, proc.

Neakademinių darbuotojų vyrų atlyginimai buvo pastebimai didesni nei moterų (1.5.3 pav.). Nuo 2018 metų padalinių vadovės moterys uždirbo šiek tiek (apie 1,5 proc.) daugiau nei vyrai. 2021 metų sausio – rugpjūčio mėnesiais, atlyginimų skirtumai tarp lyčių sumažėjo.



1.5.3 pav. Santykiniai vidutinių atlyginimų skirtumai tarp neakademinių darbuotojų, proc.

Apibendrinant, vyrų ir moterų atlyginimų skirtumų įveika yra vienas artimiausių iššūkių, reikalaujantis neakademinio personalo kvalifikacijų struktūros peržiūros.

* * *

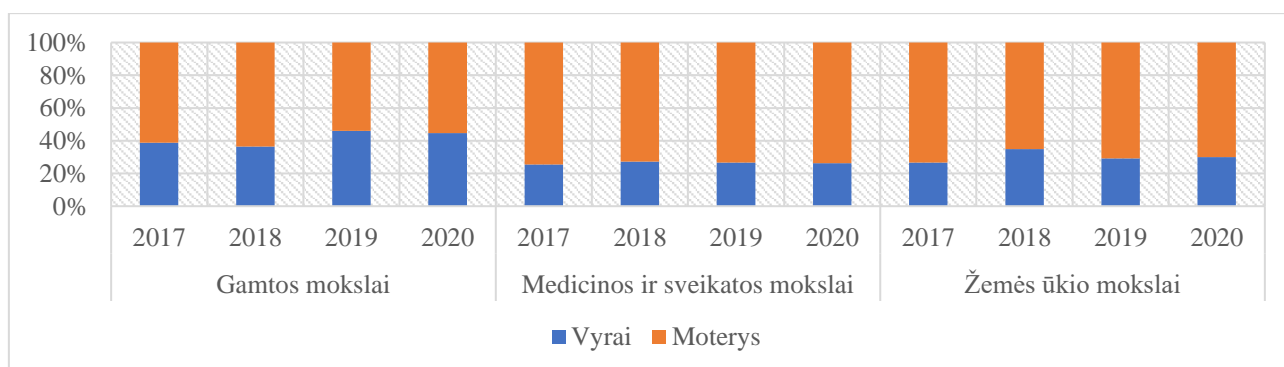
Didesnis vyrų pritraukimas į Universitetą, ypač į neakademinio personalo gretas, tos pačios kvalifikacijos darbuotojų atlyginimų suvienodinimas ir vienodų karjeros galimybių užtikrinimas išskirtini kaip ateities siekiniai.

2. Lyčių lygybė mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros veikloje

2016–2020 m. laikotarpiu 34 procentai visų Universiteto darbuotojų turėjo mokslo laipsnį. 2020 metais statistiškai reikšmingai didesnė darbuotojų vyrų (38,3 proc.) dalis turėjo mokslo daktaro laipsnį, palyginti su moterimis (27,3 proc.), $p < 0,05$.

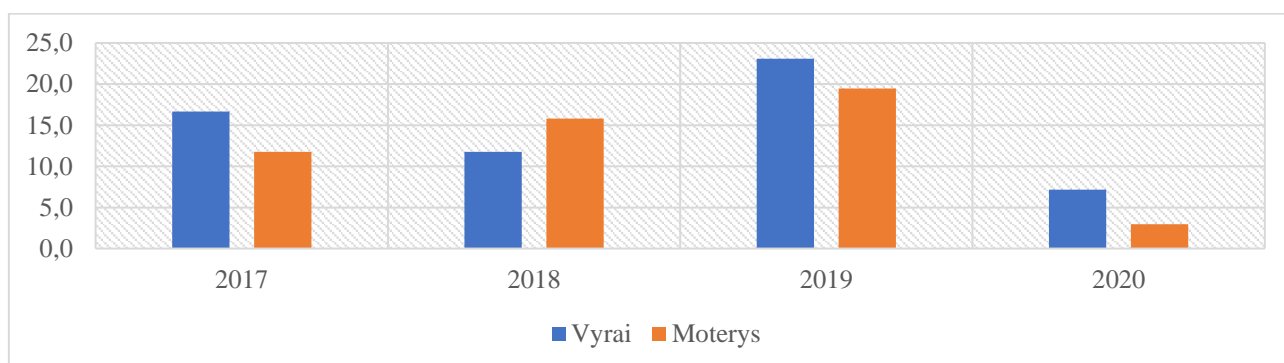
2.1. Doktorantūros studijų galimybės

2017–2020 metais doktorantūros studijas pasirinko daugiau moterų nei vyrų: ~70 proc. studijuojančiųjų sudarė moterys. Lyčių balansas išlaikomas tik Gamtos mokslų doktorantūroje, kur 2020 metais moterys sudarė 55,3 proc. (2.1.1 pav.).



2.1.1 pav. Doktorantų skirstinys pagal lytį, proc.

Studijas baigusių, bet neapgynusių disertacijų doktorantų skirstinio pagal lytį analizė parodė, kad kasmet nežymiai daugiau vyrų laiku neparengia ir neapgina daktaro disertacijos (2.2.2 pav.).



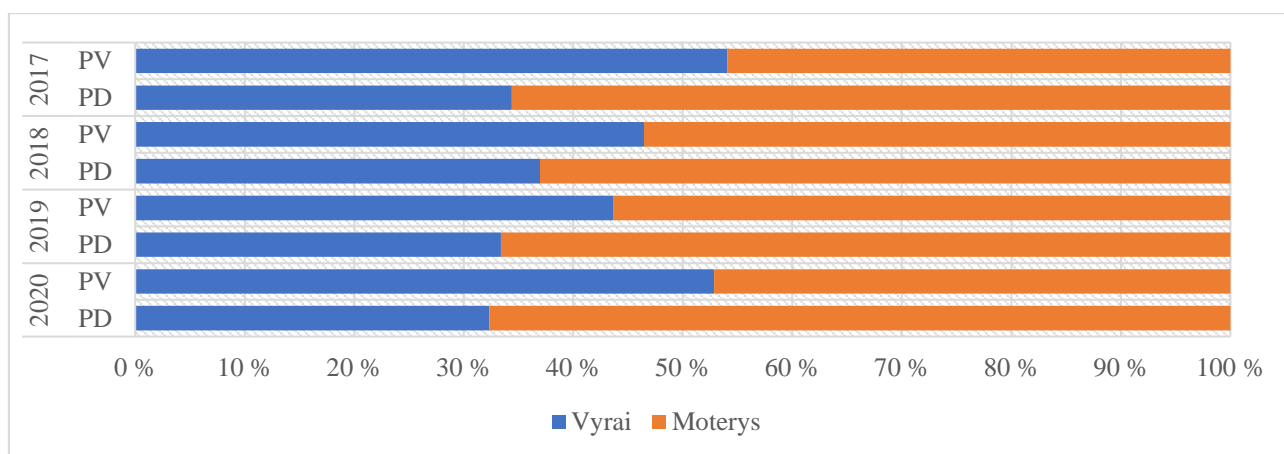
2.2.2 pav. Studijas baigusių, tačiau disertacijos neapsigynusių doktorantų skirstinys pagal lytį, proc.

Apibendrinant, tikėtina, kad Universiteto doktorantūroje studijuojančios moterys nepatiria dėl šeiminių įsipareigojimų kylančių neigiamų padarinių, tačiau reikalinga išsamesnė tiek moterų, tiek vyrų nesėkmingų doktorantūros studijų priežasčių analizė.

2.2. Dalyvavimas projektinėse veiklose

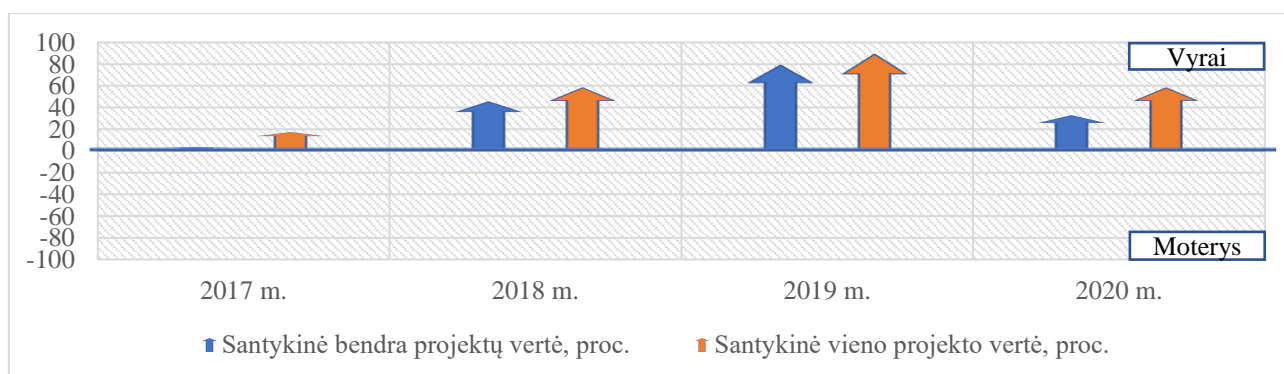
Kasmet vis daugiau Universiteto darbuotojų įsitraukia į įvairius mokslo ir socialinius projektus. 2017 metais projektinėse veiklose dalyvavo 17,5 proc. darbuotojų, o 2020 metais projektinėse veiklose dalyvavo 40,6 proc. darbuotojų.

Penkerių metų laikotarpiu moterys buvo aktyvesnės už vyrus dalyvaudamos projektinėse veiklose (2.2.1 pav.), tačiau 2020 m. ir 2017 m. daugiau vyrų vadovavo projektams, palyginti su moterimis ($p < 0,05$).



2.2.1 pav. Projektų vadovų (PV) ir projektų darbuotojų (PD) skirstinys pagal lytį, proc.

Moterys dalyvavo daugiau projektų, tačiau projektai, kuriems vadovavo vyrai, pritraukė santykinai daugiau lėšų (iki 32,79 proc. 2020 metais). Vidutinė santykinė vieno projekto, kuriam vadovavo vyras, vertė 2020 metais buvo 58,3 proc. didesnė, palyginti su moterų vadovaujamų projektų vertėmis (2.2.2. pav.).



2.2.2 pav. Santykiniai vyrų ir moterų vadovaujamų projektų verčių skirtumai, proc.

Apibendrinant, moterys aktyviau įsitraukė į projektines veiklas, tačiau vyrai dažniau vadovavo didesnės apimties projektams.

* * *

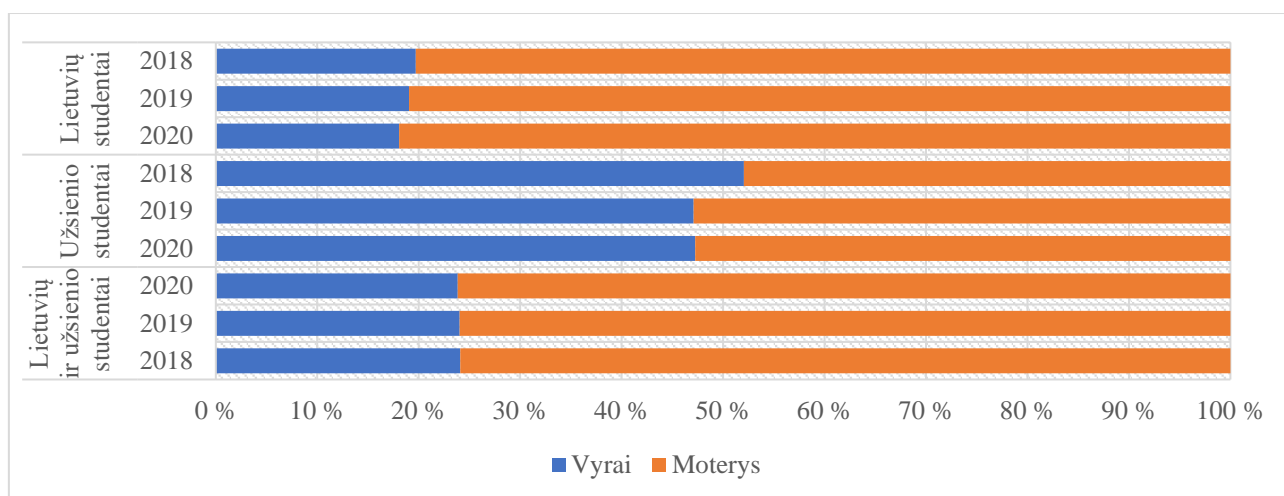
Motyvacinės priemonės, orientuotos į doktorantūros studijų patrauklumo didinimą vyrams ir moterų įgalinimą imtis ryškesnės lyderystės moksliniuose tyrimuose yra siektini ateities prioritetai.

3. Lyčių pusiausvyra studijose

2020 m. gruodžio 31 d. duomenimis, LSMU vientisųjų studijų, pirmosios, antrosios ir trečiosios pakopų bei rezidentūros studijų programose iš viso studijavo 7768 studentai. Universitete tarp studijuojančių buvo 6640 Lietuvos ir 1128 užsienio šalių piliečiai.

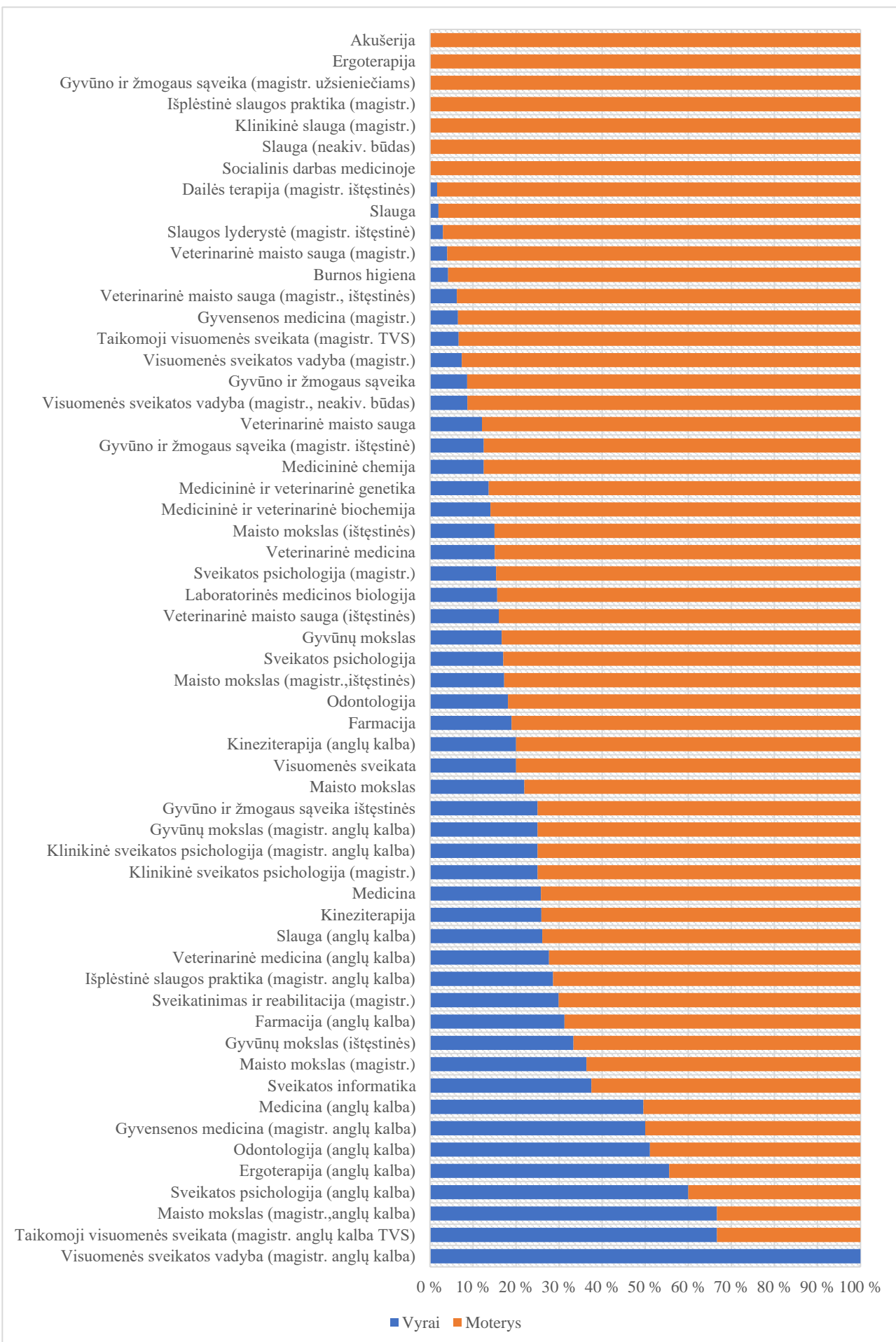
3.1. Lyčių pusiausvyra pirmosios, antrosios pakopos ir vientisųjų studijų programose

Universitete studijuoja daugiau moterų nei vyrų (atitinkamai 76,1 ir 23,9 proc.), ir ši proporcija pastaruosius trejus metus išlieka stabili (3.1.1 pav.). 2020 metais tarp lietuvių kalba studijuojančių studentų lyčių disbalansas buvo dar didesnis (atitinkamai 81,9 ir 18,1 proc.). Anglų kalba studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį išlieka proporcingas (atitinkamai 52,7 ir 47,3 proc.).



3.1.1 pav. Pirmosios, antrosios ir vientisųjų studijų studentų skirstinys pagal lytį, proc.

Visose lietuvių kalba vykdomose studijų programose studijuojančiųjų dauguma – moterys. Yra studijų programų, kur nestudijuoja nė vienas vyras arba jų skaičius yra labai nedidelis (3.2.2 pav.).



3.2.2 pav. Studijų programų populiarumas 2020 m. pagal lytį, proc.

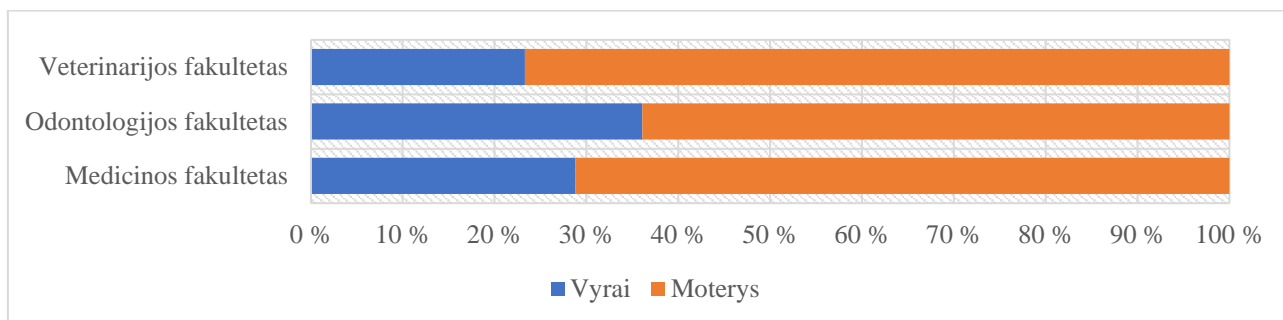
Atkreiptinas dėmesys į Slaugos fakulteto vykdomas programas, pvz., „Akušerija“ ir „Slauga“. Šių studijų programų rengiamos profesijos istoriškai laikomos išskirtinai moteriškomis, toks stereotipinis požiūris išliko ir šiais laikais. 2000 metais pavadinimas „medicinos sesuo“ buvo pakeistas į „slaugytojas“, tačiau net ir atvėrus kelią vyrams tapti slaugos specialistais, jais tapo tik pavieniai. Pastebėtina, kad daug daugiau užsienio studentų vyrų (26,1 proc.) renkasi slaugą.

Išskirtinė lyčių atžvilgiu studijų programa „Visuomenės sveikatos vadyba“, kurioje 100 proc. užsienio studentų sudaro vyrai. Tačiau, turint galvoje, kad šioje studijų programoje studijuoja nedaug studentų, tai veikia išimtis iš taisyklės.

Apibendrinant, Universitetas susiduria su iššūkiu pritraukdamas vyriškosios lyties lietuvius studentus. Viena šio iššūkio priežasčių – dėl vyraujančių lyčių stereotipų visuomenėje nusistovėjusi horizontalioji segregacija.

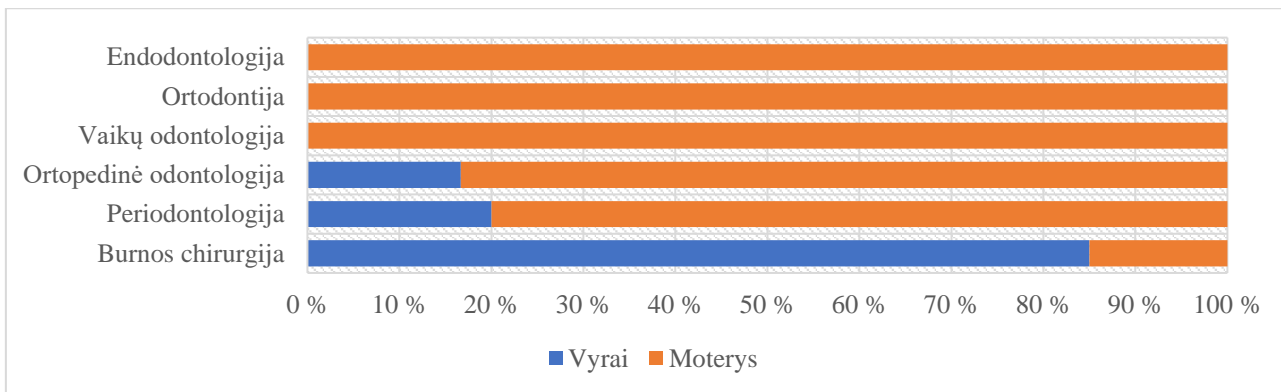
3.2. Lyčių pusiausvyrą rezidentūros studijose

2020 m. rezidentūros studijų programose studijavo 70,9 proc. moterų ir 29,1 proc. vyrų. Mažiausias disbalansas pagal lytį stebėtas Odontologijos rezidentūrose, kur vyrai sudarė 36,1 proc. rezidentų. Tris ketvirtadalius (76,7 proc.) rezidentų Veterinarijos fakultete sudarė moterys (3.2.1 pav.).



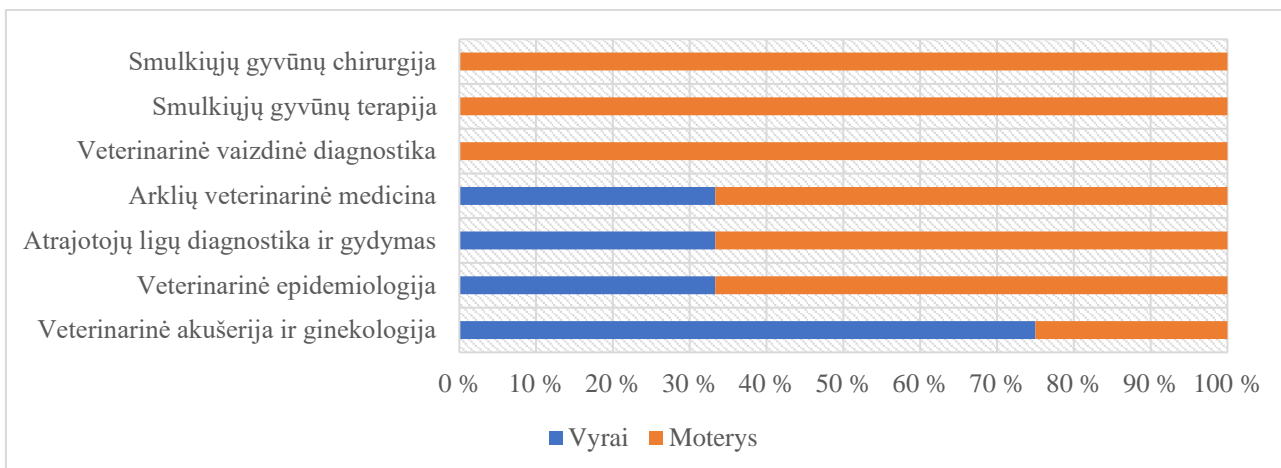
3.2.1 pav. Rezidentų skirstinys pagal lytį fakultetuose, proc.

Odontologijos fakultete „Endodontologijos“, „Ortodontijos“ ir „Vaikų odontologijos“ rezidentūrose studijavo vien moterys (3.2.2 pav.). Tačiau „Burnos chirurgija“ neproporcingai buvo populiari tarp vyrų (85 proc.).



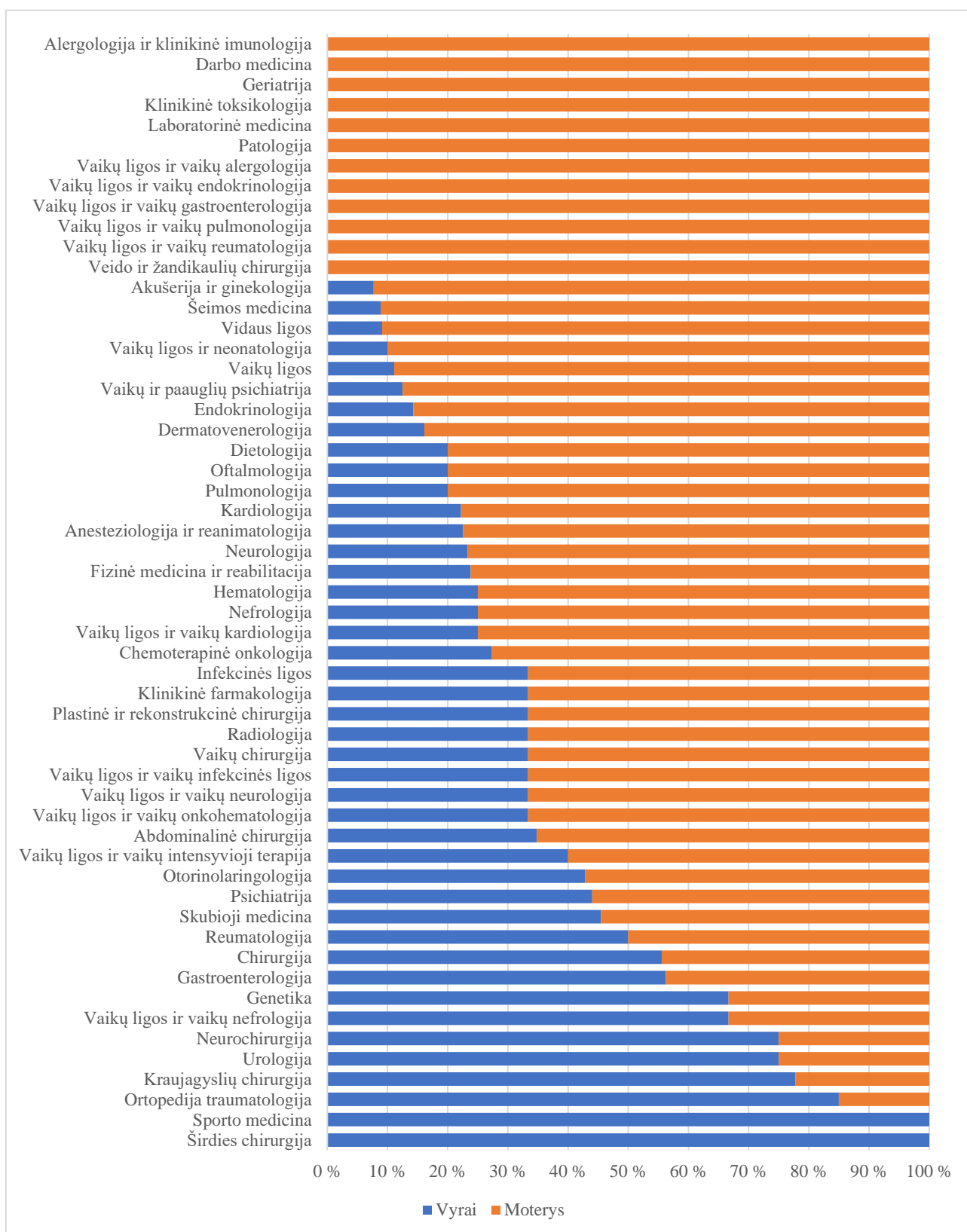
3.2.2 pav. Rezidentų skirstinys pagal lytį Odontologijos fakultete, proc.

Veterinarijos fakulteto rezidentūros programose pastebima segregacija (3.2.3 pav.): programose „Smulkiųjų gyvūnų chirurgija ir terapija“, taip pat „Veterinarinė vaizdinė diagnostika“ studijavo tik moterys. Išimtis – „Veterinarinė akušerija ir ginekologija“, kurioje tris ketvirtadalius rezidentų sudarė vyrai (75 proc.).



3.2.3 pav. Rezidentūros programų skirstinys pagal lytį Veterinarijos fakultete, proc.

Medicinos fakultete taip pat stebėta rezidentūros programų segregacija pagal lytį (3.2.4 pav.)

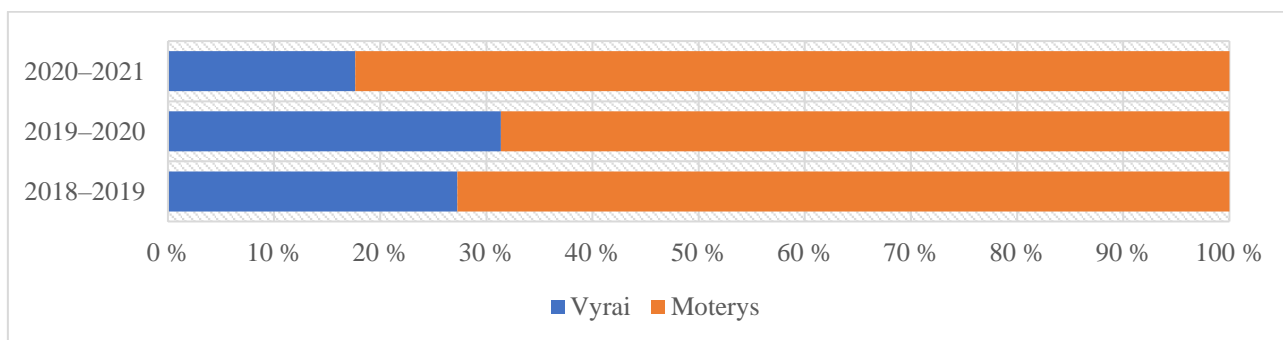


3.2.4 pav. Rezidentūros programų skirstinys pagal lytį Medicinos fakultete, proc.

Apibendrinant, rezidentūros studijų programose, panašiai kaip ir pirmosios, antrosios pakopų ir vientisosiose studijose, stebima horizontalioji segregacija. Segregaciją iš dalies galima paaikškinti vyraujančiais lyčių stereotipais: moterys rinkosi specialybes, kurios stereotipiškai labiau tiktų moterims (rūpinimasis vaikais, senyvo amžiaus žmonėmis, smulkiaisiais gyvūnais, reikalauja didesnio kruopštumo, nereikalauja didesnio fizinio pajėgumo), o „vyriškose“ specializacijose vyravo vyrai.

3.3. Tarptautinis studentų judumas

2020–2021 metais pagal *Erasmus+* judumo programas į Europos šalių universitetus studijuoti išvyko 214 LSMU studentų.



3.3.1 pav. Studentų, išvykusių pagal Erasmus+ programą, skirstinys pagal lytį, proc.

Panašiai, kaip ir dėstytojai, studentai 2020–2021 mokslo metais dėl pandemijos buvo mažiau aktyvūs. Tarp išvykusiųjų moterys buvo aktyvesnės, palyginti su ankstesniais mokslo metais (3.3.1 pav.).

* * *

Tiek pirmosios, antrosios ir vientisosios, tiek rezidentūros studijos neišvengia horizontaliosios segregacijos dėl nusistovėjusių profesijų stereotipų. Studijų patrauklumo didinimas mažiau atstovaujamos lyties atstovams bus vienas artimiausių iššūkių lyčių lygybės užtikrinimui studijų srityje.

4. Lyčių lygybės kultūra

Universitetas plėtoja nulinės tolerancijos diskriminacijai kultūrą. Etiškais ir pagarbiais Universiteto bendruomenės narių santykiais grįsta akademinė kultūra įtvirtinta *Universiteto Statute, Akademinės etikos kodekse, Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto Lietuvos sveikatos mokslų universitete prevencijos taisyklėse*. Bendruomenės nariai raginami informuoti apie patiriamą smurtą, diskriminaciją ar kitą su akademinėmis, profesinėmis ir bendražmogiškosiomis vertybėmis nesuderinamą kitų bendruomenės narių elgesį.

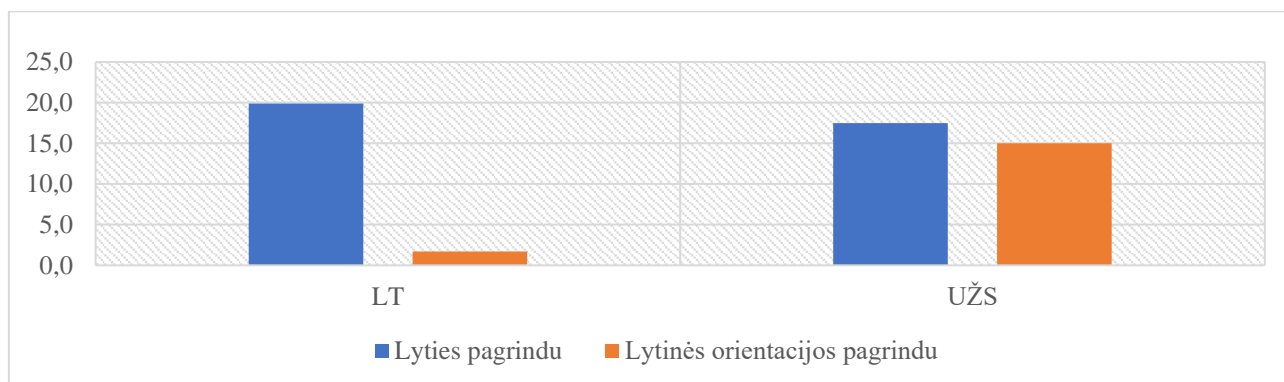
Siekiant ištirti Universiteto kultūrą vyrų ir moterų lygybės aspektais, bendruomenėje buvo atliktos šios anoniminės anketinės apklausos:

- 2020 m. lapkričio mėn. įgyvendinant projektą⁴ buvo atlikta anoniminė anketinė internetinė studentų apklausa (N = 573), skirta įvertinti studijų aplinkoje patiriamą priekabiavimą, smurtą, diskriminaciją, įskaitant diskriminaciją dėl lyties ar lytinės orientacijos.
- 2021 m. spalio mėn. organizuota anoniminė anketinė internetinė Universiteto darbuotojų apklausa (N = 263). Darbuotojams buvo pateiktas klausimynas, analogiškas studentų apklausai, papildomai įtrauktas klausimynas, skirtas įvertinti darbuotojų pasitenkinimą darbo ir asmeninio / šeiminio gyvenimo pusiausvyra.

4.1. Studentų patiriama diskriminacija dėl lyties ir seksualinis priekabiavimas

Tyrimų rezultatai rodo – nors ir įdiegtos antidiskriminacinės priemonės, penktadalis studentų vis dar teigė bent kartą per pastaruosius metus patyrė diskriminaciją dėl lyties (4.1.1 pav.). Kas septintas užsienio studentas (15 proc.) teigė patyręs(usi) diskriminaciją dėl lytinės orientacijos. Lietuvių studentų, susidūrusių su diskriminacija dėl lytinės orientacijos, buvo 1,7 proc.

Diskriminaciją dėl lyties dažniau (19,3 proc.) patyrė moterys nei vyrai (5,5 proc.), $p < 0,05$. Absoliučiai jokios diskriminacijos teigė nepatyrė 56,2 proc. studentų. Diskriminacijos nepatyrusių vyrų ir moterų proporcija buvo panaši.

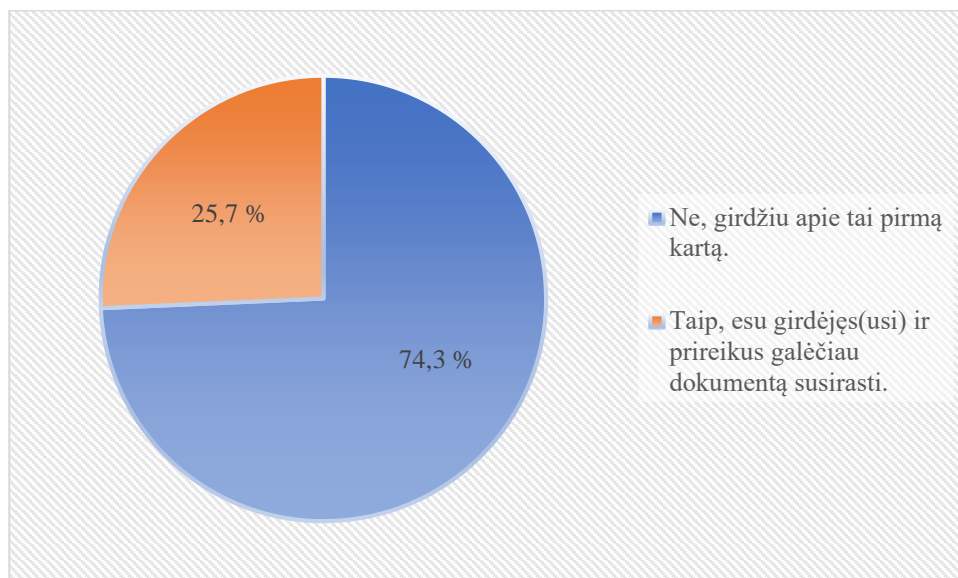


4.1.1 pav. Diskriminaciją dėl lyties ar lytinės orientacijos patyrusių lietuvių (LT) ir užsienio (UŽS) studentų skirstinys, proc.

Su seksualiniu priekabiavimu teigė susidūrę 6,2 proc. lietuvių ir 5 proc. užsienio studentų. Tarp seksualinį priekabiavimą patyrusių studentų 85,7 proc. sudarė moterys. Apie patirtą seksualinį priekabiavimą niekam nepranešę teigė 60 proc. studentų, Universiteto atstovams (administracijai, Studentų atstovybei) pranešė 20 proc. seksualinį priekabiavimą patyrusių studentų.

⁴ Projektas „LSMU studijų kokybės ir susijusių procesų gerinimas, didinant žmogiškųjų išteklių potencialą (Nr. 09.3.1- ESFA-V-738-04-001)“.

Į klausimą, ar studentai žino Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto Lietuvos sveikatos mokslų universitete prevencijos taisykles, trys ketvirtadaliai studentų atsakė neigiamai (4.1.2 pav.). Tik 17,5 proc. užsienio studentų žinojo šias taisykles, reglamentuojančias pranešimų apie patirtą priekabiavimą ar diskriminaciją tvarką.



4.1.2 pav. Studentų informuotumas apie „Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto Lietuvos sveikatos mokslų universitete prevencijos taisykles“, proc.

Apibendrinant, Universitete taikomos antidiskriminacinės priemonės yra nepakankamai efektyvios.

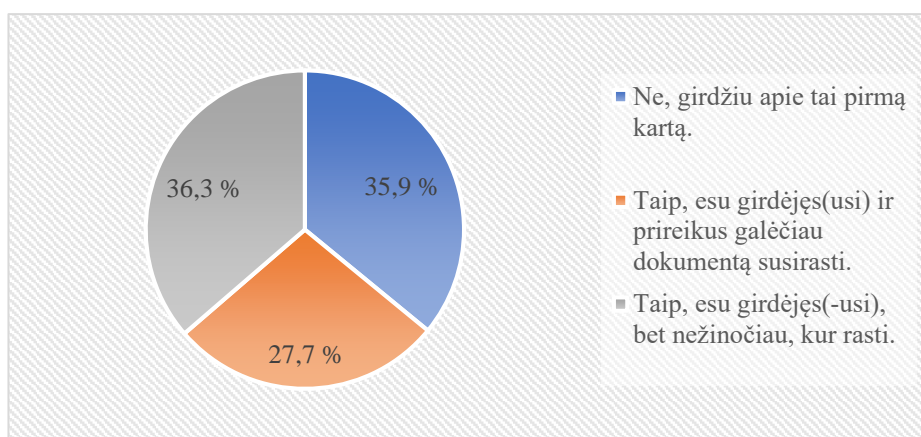
4.2. Darbuotojų patiriama diskriminacija dėl lyties ir seksualinis priekabiavimas

Universiteto darbuotojų apklausos duomenys rodo, kad 9,8 proc. darbuotojų teigė darbe patyrę diskriminaciją dėl lyties. Tarp diskriminaciją patyrusių respondentų 92 procentai buvo moterys. Dėl seksualinės orientacijos diskriminaciją patyrė vyrai (tai sudarė 0,8 proc. apklausoje dalyvavusių darbuotojų).

Su seksualiniu priekabiavimu teigė susidūrę 4,7 proc. darbuotojų. Tarp seksualinį priekabiavimą patyrusių darbuotojų 92 proc. sudarė moterys. Apie patirtą seksualinį priekabiavimą niekam nepranešę teigė 50 proc. darbuotojų, 10,7 proc. darbuotojų pranešė tiesioginiam vadovui ir vienas darbuotojas – Universiteto administracijai.

Nepatyrę jokios diskriminacijos teigė 52,3 proc. darbuotojų. Didesnė vyrų dalis (65,6 proc.) teigė nesusidūrusi su diskriminacija, palyginti su moterimis (48,2 proc.), $p < 0,05$.

Į klausimą, ar darbuotojai žino Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto Lietuvos sveikatos mokslų universitete prevencijos taisykles, trečdalis atsakė neigiamai (4.2.1 pav.).

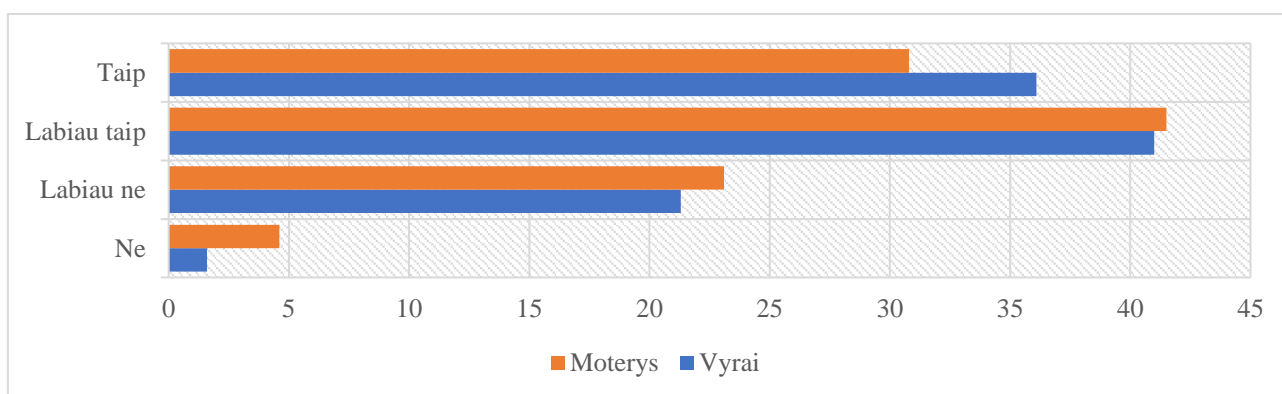


4.2.1 pav. Personalo informuotumas apie „Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto Lietuvos sveikatos mokslų universitete prevencijos taisykles“, proc.

Apibendrinant, personalo, panašiai kaip ir studentų, atžvilgiu Universiteto antidiskriminacinės priemonės nebuvo pakankamai efektyvios.

4.3. Darbo ir asmeninio / šeiminio gyvenimo pusiausvyra

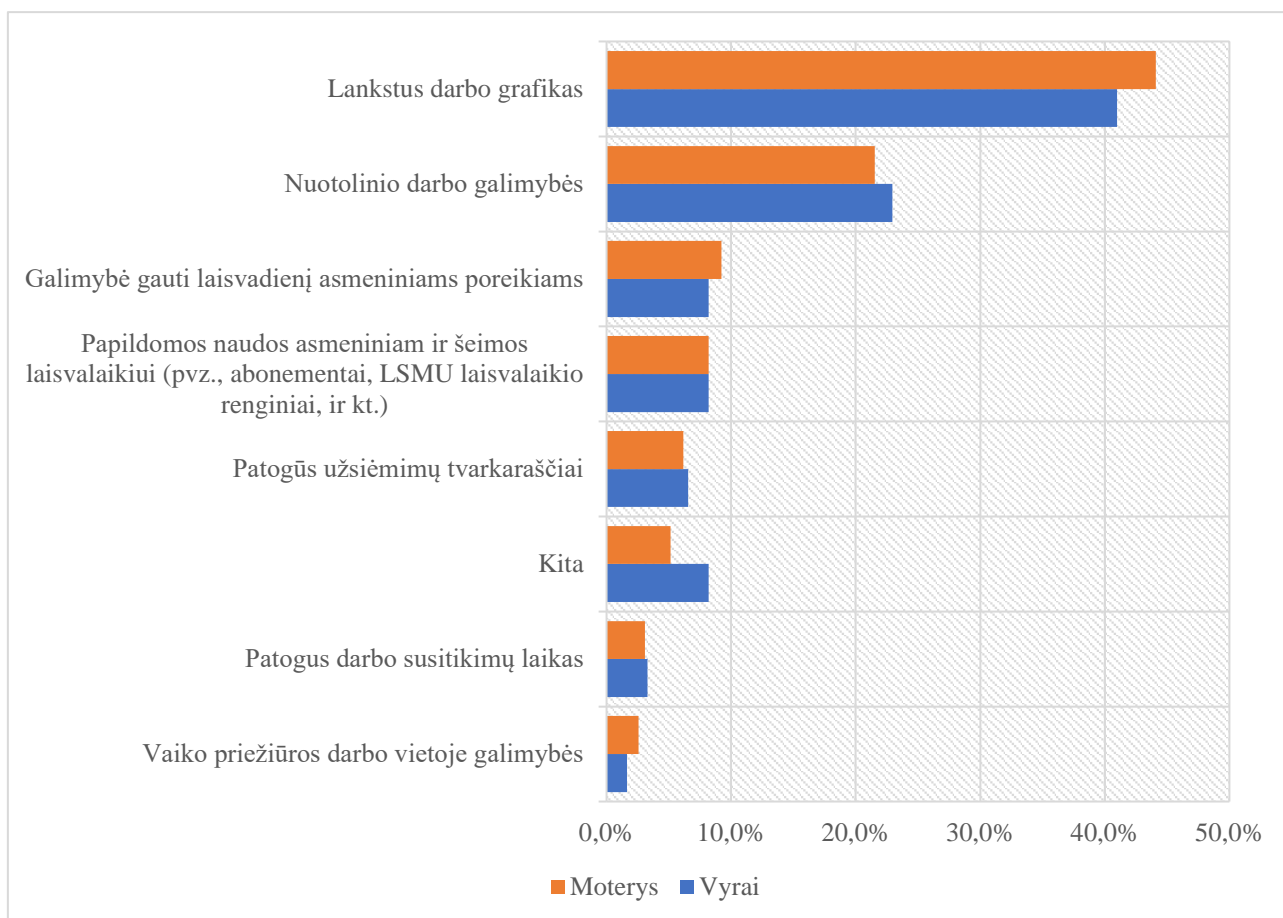
Dviem trečdaliams (64,1 proc.) Universiteto darbuotojų visiškai arba iš dalies pavyksta suderinti darbą ir šeiminius įsipareigojimus (asmeninį gyvenimą). Darbą ir šeiminių gyvenimą labiau pavyksta suderinti vyrams nei moterims (4.3.1 pav.).



4.3.1 pav. Darbo ir šeiminių įsipareigojimų derinimas pagal lytį, proc.

Į klausimą, kas pagerintų darbo ir šeiminio (asmeninio) gyvenimo pusiausvyrą (4.3.2. pav.), tiek darbuotojai vyrai, tiek moterys kaip labiausiai darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą gerinančią priemonę įvardijo lankstų darbo grafiką. Nuotolinio darbo galimybės, jų nuomone, taip pat

palengvintų derinimą. Galimybė gauti laisvadienį asmeniniams poreikiams, papildomos naudos asmeniniams poreikiams, patogūs užsiėmimų tvarkaraščiai atrodė vienodai reikalingi tiek moterims, tiek vyrams.

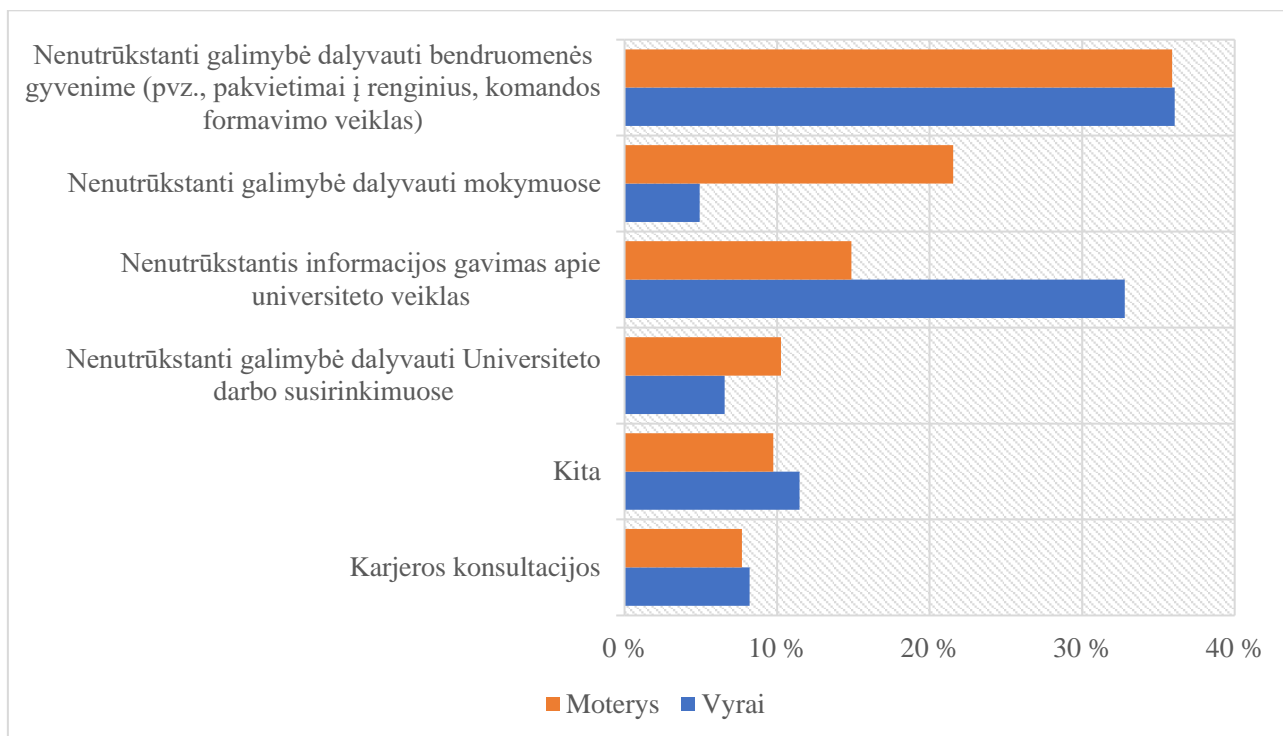


4.3.2 pav. Nuomonių apie darbo ir šeiminio/ asmeninio gyvenimo pusiausvyrą gerinančias priemones skirstinys pagal lytį, proc.

Vaiko priežiūros darbo vietoje poreikis darbuotojams buvo mažiausias. Tikėtina, tai susiję su tuo, kad nuo 2020 m. rugsėjo veikia Kauno klinikų lopšelis-darželis „Lašeliai“, skirtas ligoninės ir LSMU bendruomenės vaikams, taip pat 2020 metais duris atvėrė Lietuvos sveikatos mokslų universiteto gimnazijos filialas Pradinė mokykla, kurioje vykdomas visos dienos priešmokyklinis ir pradinis ugdymas. Pažymėtina, kad tiek vyrų, tiek moterų nuomonės dėl visų aukščiau išvardytų priemonių reikšmingai nesiskyrė.

Kaip vienas iš moterų karjeros galimybes stabdančių veiksnių įvardijamas karjeros pertrūkis dėl vaiko nėštumo ir vaiko priežiūros atostogų. Didesnio vyrų vaidmens vaikų priežiūroje skatinimas visuotinai laikomas kaip viena iš lyčių lygybės užtikrinimo priemonių. Universiteto darbuotojų apklausos rezultatai rodo, kad per pastaruosius 10 metų vaiko priežiūros atostogose buvo 8,2 proc. vyrų ir 28,2 proc. moterų ($p < 0,05$).

Tiek vyrams, tiek moterims, padarius ilgesnę pertrauką darbe, svarbu nenutrūkstanti galimybė dalyvauti bendruomenės gyvenime. Apklaustos rezultatai rodo, kad moterys labiau nei vyrai, laikinai nedirbančios, norėtų turėti galimybę dalyvauti mokymuose ir kolektyvo darbo susirinkimuose. Vyrai labiau linkę manyti, kad karjeros konsultacijos padėtų lengviau grįžti į darbą po karjeros pertrūkio.



4.3.3 pav. Grįžimą į darbą po karjeros pertraukos lengvinančių veiksnių skirstinys pagal lytį, proc.

Apibendrinant, moterų darbo ir šeiminių įsipareigojimų pusiausvyra blogesnė, palyginti su vyrais, taip pat moterys dažniau ryžtasi karjeros pertraukoms.

* * *

Lyčių lygybės ir lygių galimybių kultūra Universitete – siekinys, sukursiantis visiems Universiteto bendruomenės nariams lanksčias ir lygias sąlygas tobulėti ir save realizuoti nepriklausomai nuo lyties.

II. LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS

Nr.	Tikslas	Priemonės	Atsakingi padaliniai (asmenys)	Terminas	Siekiniai
I. Lygioms galimybėms ir lyčių lygybei palanki organizacijos kultūra					
1.1.	Lygių galimybių politika lyčių lygybei.	Lygių galimybių infrastruktūros sukūrimas.	Rektorius	2022 m.	Įsteigta Lygių galimybių koordinatoriaus pareigybė.
		Lyčių dimensijos įtraukimas į Universiteto veiklos planavimą.	Lygių galimybių koordinatorius Administracijos ir finansų direktorius Fakultetų dekanai Institūtų vadovai	Kasmet	Lyčių lygybės ir lygių galimybių situacijos stebėseną struktūriniuose padaliniuose.
		Lyčių lygybę ir lygias galimybes Universiteto bendruomenėje skatinanti vidinė ir išorinė komunikacija.	Lygių galimybių koordinatorius Komunikacijos tarnyba Personalo tarnyba Studijų centras	2022 m. Nuolat Nuolat	Skurta Universiteto tinklalapio skiltis, atverianti prieigą prie aktualios informacijos lyčių lygybės ir lygių galimybių klausimais. Naujienlaiškiai darbuotojams ir studentams, skirti informuoti bendruomenę aktualiais lyčių lygybės ir lygių galimybių klausimais. Edukacinės kompetencijos seminarai, šviečiamieji renginiai, mokymai Universiteto vadovams, darbuotojams ir studentams lyčių lygybės ir įvairovės temomis.
1.2.	Lyčių pusiausvra lyderystės ir sprendimų priėmimo procese.	Moterų lyderystės ugdymas ir skatinimas dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose.	Lygių galimybių koordinatorius Komunikacijos tarnyba Personalo tarnyba	Nuolat Nuolat Kasmet	Lyderystės kursai moterims, skatinantys imtis iniciatyvų ir aktyviai dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose. Moterų lyderių sėkmės istorijų sklaida. Metų moters lyderės rinkimai.
		Siekti lyčių pusiausvyros užimant vadovaujamas pareigas.	Rektorius Administracijos ir finansų direktorius Fakultetai	Nuolat	Karjeros pokyčių stebėseną tarp esamų ir naujai priimamų į vadovaujančias pozicijas darbuotojų.

			Institutai Lygių galimybių koordinatorius	Nuolat	Per mažai atstovaujamos lyties atstovai aktyviau skatinami dalyvauti Universiteto Tarybos, Fakultetų tarybų ir kt. rinkimuose.
				Nuolat	Išlaikoma lyčių pusiausvyra sudarant studijų programų komitetus, Universiteto ir fakultetų komisijas, darbo grupes.
1.3.	Asmeninių / šeiminių ir darbo įsipareigojimų pusiausvyrai palanki politika.	Skatinti inovatyvius darbo santykių sprendimus, siekiant įgyvendinti darbo ir asmeninio gyvenimo, šeimos darnos principą.	Personalo tarnyba Lygių galimybių koordinatorius	2024 m.	Universiteto darbo laiko organizavimo ir apskaitos principų peržiūra, sudaranti objektyvias galimybes lanksčiai derinti tiesioginį ir nuotolinį darbą.
		Skatinti vyrus rinktis vaiko priežiūros atostogas	Lygių galimybių koordinatorius Personalo tarnyba	Nuolat	Ugdyti palankų bendruomenės požiūrį į vyrų galimybę pasirinkti vaiko priežiūros atostogas.
		Sklandaus įsiliejimo į darbo procesą po pertraukos karjere užtikrinimas.	Lygių galimybių koordinatorius Personalo tarnyba	Nuolat	Sudarytos galimybės darbuotojai(ui), padarius pertrauką karjere (pvz., vaiko priežiūros atostogos, šeimos nario priežiūra), kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokymuose, stažuotėse, kolektyvo susirinkimuose.
				Nuolat	Teikiamos karjeros konsultavimo paslaugos darbuotojams prieš ir po karjeros pertraukos.
	Neformaliojo vaikų užimtumo ar vaikų priežiūros organizavimas konferencijų, kongresų, vaikų atostogų metu.	Lygių galimybių koordinatorius LSMU Pradinė mokykla LSMU Gimnazija	2022 m.	Neformaliojo ugdymo darbuotojų vaikams poreikių analizė.	
				Pagal poreikį	Neformalusis popamokinis ugdymas Universiteto darbuotojų vaikams.
				Pagal poreikį	Stovyklos darbuotojų vaikams atostogų metu.
1.4.	Nulinė tolerancija priekabiavimui ir prievartai.	Visoms lytims saugios psichosocialinės darbo aplinkos diegimas.	Personalo tarnyba Lygių galimybių koordinatorius Fakultetai Institutai Studijų centras	Kasmet	Studentų ir darbuotojų apklausa apie patiriamą diskriminaciją.
				Kasmet	Darbuotojų ir studentų supažindinimas su Universiteto vidaus teisės aktais etikos, diskriminacijos, priekabiavimo ir kitais vidaus dokumentais lygių galimybių srityje.
				2022 m.	Atnaujinta pranešimų apie diskriminacijos, priekabiavimo lyties pagrindu atvejus sistema.

				Nuolat	Reguliarūs mokymai darbuotojams priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto atpažinimo tematika.
	Universiteto bendruomenės sąmoningumo ir netolerancijos bet kokiai smurto ar diskriminacijos formai didinimas.	Lygių galimybių koordinatorius Personalo tarnyba Juridinė tarnyba Komunikacijos tarnyba Studentų atstovybė Studijų centras		Kasmet	Naujienlaiškiai profesinių santykių etikos, diskriminacijos, priekabiavimo, lyčių stereotipų ir prevencijos temomis.
				Nuolat	Mokymai Universiteto bendruomenės nariams apie priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto prevenciją.
				2023 m.	Lygių galimybių, lyčių lygybės, lyčių stereotipų, tolerancijos, priekabiavimo, persekiojimo ir smurto prevencijos temų integravimas į socialinių ir humanitarinių mokslų dalykų programas.

II. Lygios karjeros galimybės ir vienodas darbo užmokestis

2.1.	Lyčių pusiausvyrą personalo struktūroje.	Lyčių disbalanso tarp akademinio darbuotojų mažinimas.	Personalo tarnyba Prorektorius studijoms Prorektorius mokslui Lygių galimybių koordinatorius Fakultetai Institutai	Kasmet	Lyčių pusiausvyros struktūriniuose padaliniuose analizė.
		Lyčių disbalanso tarp neakademinių personalo mažinimas.	Personalo tarnyba Lygių galimybių koordinatorius Administracijos ir finansų direktorius	2022 m. Nuolat	Lyčių disbalanso tarp neakademinių darbuotojų priežasčių analizė. Didėjantis darbo vietos patrauklumas per mažai atstovaujamos lyties atstovams.
2.2.	Vienodas darbo užmokestis.	Darbo užmokesčio atotrūkio tarp tas pačias pareigas einančių dėstytojų ir mokslo darbuotojų mažinimas.	Lygių galimybių koordinatorius Universiteto vadovybė Personalo tarnyba Ekonomikos ir planavimo tarnyba	Nuolat	Mokymai esamiems ir naujai išrinktiems padalinių vadovams apie lyčių lygybę, lygias galimybes ir lyčiai neutralius darbo krūvio ir funkcijų paskirstymo principus.
		Darbo užmokesčio atotrūkio tarp panašios kvalifikacijos neakademinių personalo narių mažinimas.	Universiteto vadovybė Lygių galimybių koordinatorius Personalo tarnyba Ekonomikos ir planavimo tarnyba	2026 m. Nuolat	Nėra atlyginimų skirtumų tarp tos pačios kvalifikacijos ir analogišką darbą dirbančių skirtingų lyčių darbuotojų. Mokymai esamiems ir naujai išrinktiems padalinių vadovams apie lyčių lygybę, lygias galimybes ir lyčiai neutralius darbo krūvio ir funkcijų paskirstymo principus.
				2023 m.	Neakademinių personalo kvalifikacijų sistemos peržiūra.

				2026 m.	Nėra atlyginimų skirtumų tarp tos pačios kvalifikacijos ir analogišką darbą dirbančių skirtingų lyčių darbuotojų.
2.3.	Lygios karjeros galimybės.	Vienodų profesinio tobulėjimo galimybių (pvz., tarptautinis judumas, edukacinių ir profesinių kompetencijų tobulinimas) prieinamumo didinimas.	Lygių galimybių koordinatorius Personalo tarnyba Karjeros centras Tarptautinių studijų centras Komunikacijos tarnyba Studijų centras	Kasmet Nuolat 2026 m.	Profesinio tobulėjimo poreikių ir naudojimosi profesinio tobulėjimo galimybėmis analizė pagal lytį. Mokymai ir konsultacijos mažiau aktyvios lyties atstovams apie profesinio tobulėjimo galimybes Universitete. Panašus abiejų lyčių atstovų aktyvumas pasinaudojant karjeros galimybėmis.
		Vienodų karjeros galimybių užtikrinimas.	Personalo tarnyba Karjeros centras Lygių galimybių koordinatorius	2022 m. 2023 m. 2026 m.	Karjeros galimybes slopinančių veiksnių analizė pagal lytį. Darbuotojų karjeros pokyčių stebėseną. Panašus docento ir profesoriaus, vyresnio ir vyriausiojo mokslo darbuotojų pareigas amžiaus vidurkis.
III. Lyčių lygybė mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtos veikloje					
3.1.	Lygios doktorantūros studijų galimybės.	Vienodų galimybių įstoti ir užbaigti doktorantūros studijas užtikrinimas.	Mokslo prorektorius Mokslo centras	Kasmet 2023 m.	Perspektyvių mažiau atstovaujamos lyties atstovų motyvavimas dalyvauti konkursuose į doktorantūrą. Didėjantis mažiau atstovaujamos lyties atstovų dalyvavimas stereotipiškai lyčiai neįprastose doktorantūros kryptyse ir tyrimuose.
		Lyties vaidmenų nulemtų kliūčių sėkmingoms doktorantūros studijoms minimizavimas.	Lygių galimybių koordinatorius Mokslo centras	Kasmet 2026 m.	Doktorantūros studijų nutraukimų motyvų analizė. Panašus sėkmingai doktorantūros studijas baigusių vyrų ir moterų procentas.
3.2.	Lyčių lygybės užtikrinimas mokslinėje-tiriamajoje ir projektinėje veikloje.	Lyčių pusiausvyros tarp tyrėjų užtikrinimas.	Mokslo prorektorius Mokslo centras	Nuolat	Mokymai mokslininkams apie lyčių pusiausvyrą tyrimuose.
				2022 m.	Lyties atžvilgiu subalansuotos tyrėjų grupės.
				Nuolat	Informacijos apie lygias galimybes projektinėje veikloje sklaida.

		Mokslininko karjeros patrauklumo didinimas bei skatinimas rinkti lyčiai neįprastas sritis.	Lygių galimybių koordinatorius	Nuolat	Naujienlaiškiai, skirti pakeisti nusistovėjusias stereotipines lyčių ir mokslinių tyrimų sričių asociacijas.
		Moterų mokslininkų lyderystės skatinimas.	Lygių galimybių koordinatorius Mokslų centras Personalo tarnyba Padalinių vadovai	Nuolat	Panašus abiejų lyčių atstovų dalyvavimas daugumoje mokslo sričių. Didinti moterų mokslininkų matomumą, pateikiant jas kaip pavyzdį.
IV. Lyčių lygybė ir pusiausvyra studijose					
4.1.	Studijos be stereotipų.	Lyčių stereotipų mažinimas tarp moksleivių, renkantis profesiją.	Studijų prorektorius Lygių galimybių koordinatorius Studijų programų komitetai Komunikacijos tarnyba Studentų atstovybė Karjeros centras LSMU Gimnazija Studijų centras	Kasmet Nuolat Nuolat	Pirmakursių studentų skirstinio pagal lytį analizė. Renginiai, konkursai moksleiviams, kviečiant išbandyti netipiškas jų lyčiai profesijas. Viešinimo žinutės, kaip pavyzdį pateikiančios studentus ir profesionalus, pasirinkusius nestereotipinę profesiją.
		Lyčių balansas studentų savivaldoje.	Studentų atstovybė	2024 m. 2025 m.	Proporcingas abiejų lyčių studentų dalyvavimas studentų organizacijų veiklose. Lyties atžvilgiu subalansuotas studentų atstovavimas studentų organizacijų ir Universiteto valdymo organuose.
4.2.	Lygios rezidentūros studijų galimybės.	Lyčių pusiausvyros rezidentūros studijose užtikrinimas.	Studijų prorektorius Podiplominių studijų centras Lygių galimybių koordinatorius	Nuolat Nuolat	Mokymai rezidentūros vadovams, klinikinių padalinių vadovams apie lyčių lygybę ir lygias galimybes studijose. Priemonių kompleksas, skirtas skatinti rinkti rezidentūros kryptis, priešingas vyraujantiems tradiciniams stereotipams.
4.3.	Vienodai įtraukiančios ir kokybiškos studijos.	Lyčiai ir lytinei orientacijai neutralaus pasitenkinimo studijomis užtikrinimas.	Studijų prorektorius Studijų centras Podiplominių studijų centras Lygių galimybių koordinatorius	2023 m.	Studentai ir rezidentai vienodai patenkinti studijomis, neatsižvelgiant į lytį, lytinę orientaciją ar kitus asmens tapatybės bruožus.