



VILNIAUS KOLEGIJA | UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**VILNIAUS KOLEGIJOS
DĖSTYTOJŲ IR DARBUOTOJŲ
APKLAUSOS DĖL LYČIŲ LYGYBĖS BŪKLĖS
ORGANIZACIJOJE REZULTATAI**

2022 m.

IVADAS

2022 m. kovo 28 d. Kolegijos direktoriaus įsakymu Nr. V-77 Verslo vadybos fakultete suburta tyrėjų darbo grupė, kurios veiklos tikslas – lyčių lygybės įgyvendinimo stebėseną, 2022 m. birželio mėn. kvietė akademinį ir neakademinį personalą dalyvauti lyčių lygybės būklės tyrime. Apklausą siekta išsiaiškinti lyčių lygybės padėtį Kolegijoje ir pateikti rekomendacijų, kaip esamą padėtį ateityje būtų galima gerinti.

Dėstytojams (akademiniam personalui) ir darbuotojams (neakademiniam personalui) parengtos atskiros anketos. Prašyta jas užpildyti atsižvelgiant į Kolegijoje užimamas pagrindines pareigas. Klausimynai ir jų atsakymų variantai iš esmės nesiskyrė, atskiros anketos leido identifikuoti tikslinę tiriamųjų grupę.

Anketą sudarė 30 (arba 33) uždaro tipo klausimų (3 klausimai buvo neprivalomi, jei apklaustajam buvo neaktualūs), anketai užpildyti reikėjo skirti 5–10 min. Anketos klausimynas sudarytas remiantis Lyčių lygybės liniuotės klausimynu (gautas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos sutikimas).

Apklausa anoniminė, o tyrimo metu gauti atsakymai naudoti tik šio tyrimo tikslams realizuoti. Darbuotojai buvo kviečiami drąsiai išsakyti savo nuomonę.

Vilniaus kolegijoje dirba 813 darbuotojų, iš jų – 246 vyrai (30,3 %) ir 567 moterys (69,7 %).

1 lentelė. Detalesnė informacija apie darbuotojus, atsižvelgiant į Kolegijos padalinius, užimamas pareigas ir lytį

Padalinys	Darbuotojai (skaičius ir procentinė dalis)						Bendras darbuotojų skaičius
	Dėstytojai			Kiti darbuotojai			
	Vyrai	Moterys	Iš viso	Vyrai	Moterys	Iš viso	
Administracija	–	–	–	83 (35,2 %)	153 (64,8 %)	236 (100 %)	236
ATF	11 (32,4 %)	23 (67,6 %)	34 (100 %)	9 (37,5 %)	15 (62,5 %)	24 (100 %)	58
EIF	23 (46,6 %)	26 (53,1 %)	49 (100 %)	16 (40,0 %)	24 (60,0 %)	40 (100 %)	89
SPF	9 (14,3 %)	54 (85,7 %)	63 (100 %)	7 (19,4 %)	29 (80,6 %)	36 (100 %)	99
VVF	20 (27,8 %)	52 (72,2 %)	72 (100 %)	12 (30,0 %)	28 (70,0 %)	40 (100 %)	112
EKF	6 (15,4 %)	33 (84,6 %)	39 (100 %)	–	11 (100,0 %)	11 (100 %)	50
PDF	8 (17,8 %)	37 (82,2 %)	45 (100 %)	1 (8,3 %)	11 (91,7 %)	12 (100 %)	57
MTF	31 (43,1 %)	41 (56,9 %)	72 (100 %)	10 (25,0 %)	30 (75,0 %)	40 (100 %)	112
IŠ VISO	108 (28,9 %)	266 (71,1 %)	374 (100 %)	138 (31,4 %)	301 (68,6 %)	439 (100 %)	813

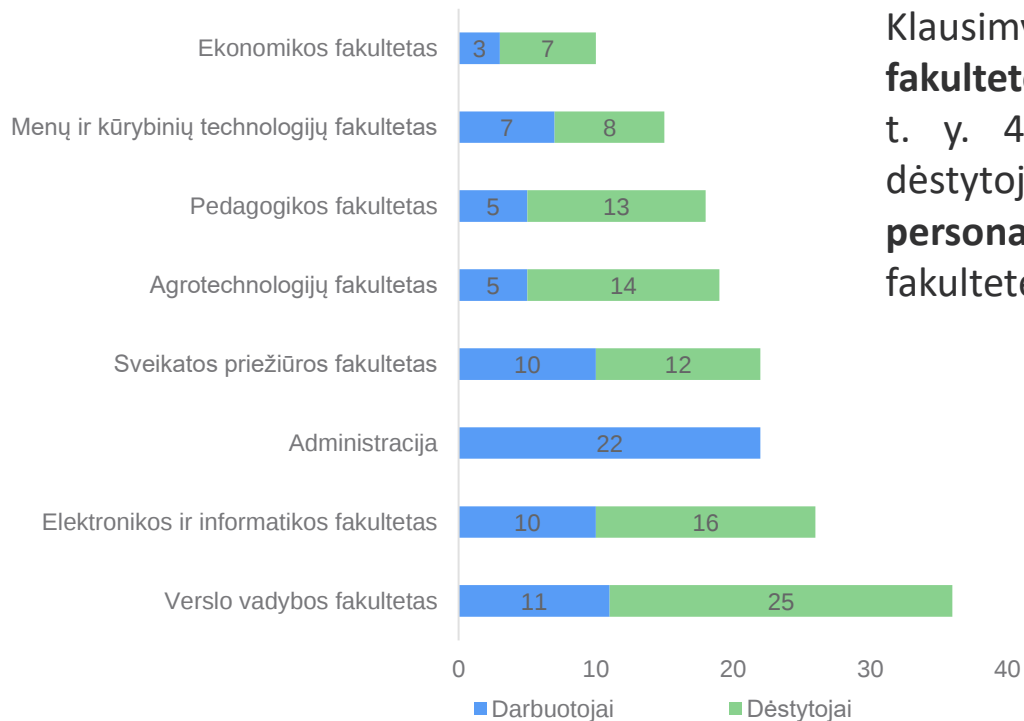
PASTABA. Darbuotojų skaičius pateikiamas atsižvelgiant į šių darbuotojų pagrindines pareigas, pavyzdžiui, administracijos darbuotojas, dirbantis dėstytoju, neskaičiuotas prie dėstytojų.

Tyrimo imtis – 168 respondentai (95 dėstytojai ir 73 darbuotojai).

Tyrimė dalyvavo 168 darbuotojai, t. y. **20,7 % kolegijoje dirbančių asmenų**. Apklausti 95 dėstytojai, t. y. **25,4 % visų kolegijoje dirbančių dėstytojų**, ir 73 neakademinio personalo darbuotojai, t. y. **16,6 % visų kitų kolegijoje dirbančių darbuotojų**.

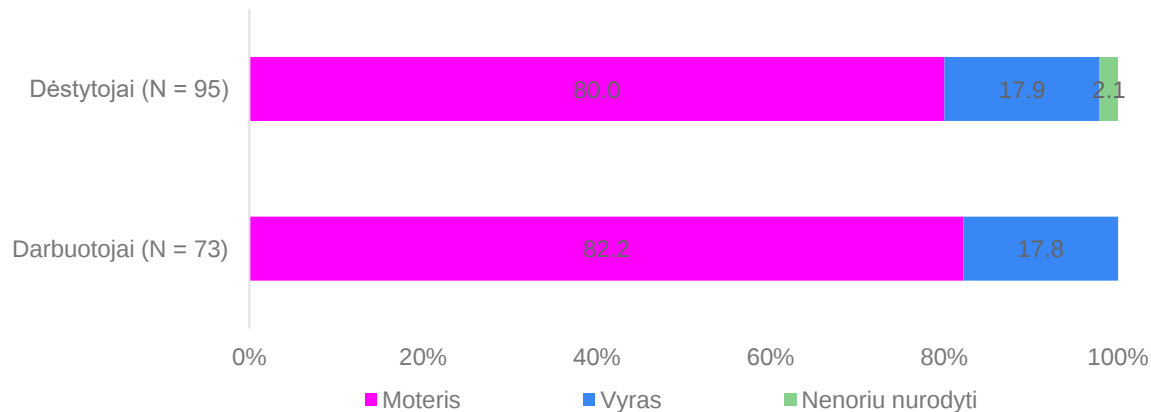
Prieš atliekant tyrimą, tikėtasi, kad pavyks apklausti ne mažiau kaip 261 kolegijos darbuotoją (numačius 95 % tikimybę ir 5 % paklaidą). Atsižvelgus į pagrindinius tyrimo principus – savanoriškumą ir anonimiškumą, gautų anketų skaičius vertintinas teigiamai. Atlikto tyrimo paklaida – 6,73 % (esant 95 % tikimybei). Tyrėjų grupė tikisi, kad ateityje Kolegijos bendruomenė aktyviau įsitrauks į šį svarbų tyrimą.

Respondentų pasiskirstymas, atsižvelgiant į Kolegijos padalinius



Klausimyną aktyviausiai pildė **Agrotechnologijų fakulteto dėstytojai** (dalyvavo 14 iš 34 dėstytojų, t. y. 41,2 % visų šiame fakultete dirbančių dėstytojų) ir **Pedagogikos fakulteto neakademinis personalas** (5 iš 12 darbuotojų, t. y. 41,7 % šiame fakultete dirbančių kitų darbuotojų).

Tyrime aktyviau dalyvavo moterys.

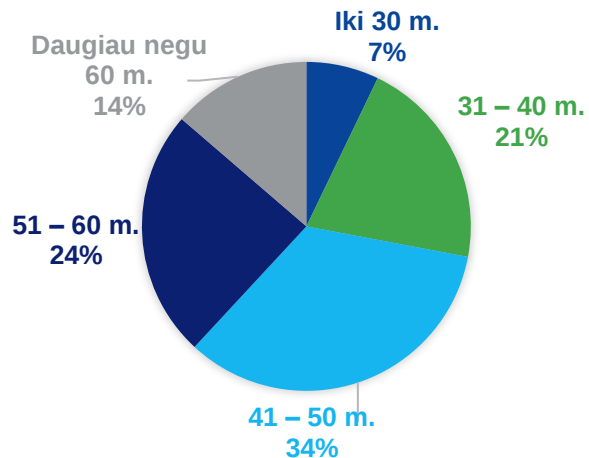


Tyrime dalyvavo **136 moterys** (76 dėstytojos ir 60 darbuotojų), t. y. 24,0 % visų kolegijoje dirbančių moterų, ir **30 vyrų** (17 dėstytojų ir 13 darbuotojų), t. y. 13,3 % visų kolegijoje dirbančių vyrų. 2 asmenys (2 dėstytojai (-os)) savo lyties nurodyti nenorėjo.

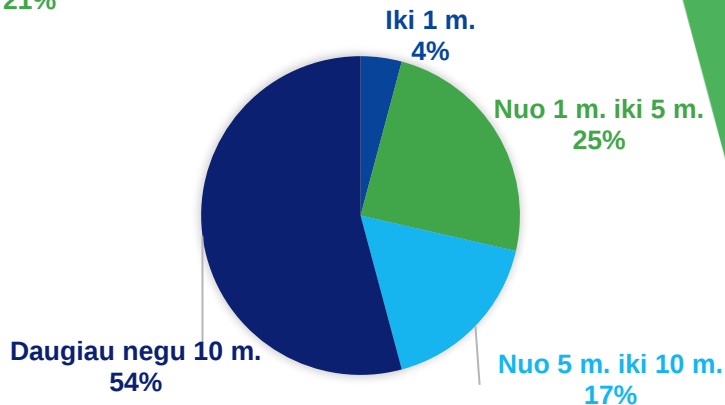
Informacija apie respondentus

Tyrime dalyvavo įvairių amžiaus grupių darbuotojai. Daugiau negu pusė respondentų Vilniaus kolegijoje dirba daugiau negu 10 m.

Darbuotojų amžius



Darbo stažas



Įdarbinimo procesas Vilniaus kolegijoje yra sklandus.

Dauguma apklaustųjų (**77 %**) nurodė, kad, dalyvaujant darbo atrankoje, jų nebuvo klausiama apie esamą šeiminę padėtį, planuojamus vaikus ar kitus šeimos planus. 17 % respondentų teigė neatsimenantys, ar šių klausimų buvo užduota. Vis dėlto **6 % respondentų nurodė, kad darbo atrankoje jiems buvo pateikta minėtų diskriminuojančių klausimų.**

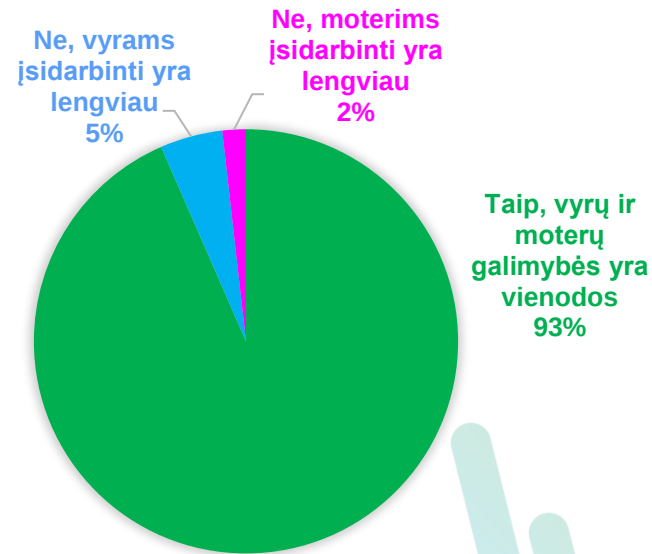
Su diskriminacija pagal šeiminę padėtį susidūrė **6 dėstytojai** (2 moterys Agrotechnologijų fakultete (vienos jų darbo fakultete patirtis – 5–10 m., kitos – daugiau negu 10 m.), 1 moteris Elektronikos ir informatikos fakultete (darbo patirtis – daugiau negu 10 m.), 1 vyras Menų ir kūrybinių technologijų fakultete (darbo patirtis – 1–5 m.), 1 moteris Pedagogikos fakultete (darbo patirtis – daugiau negu 10 m.), 1 moteris Sveikatos priežiūros fakultete (darbo patirtis – 5–10 m.)) ir **4 darbuotojai** (1 moteris Kolegijos administracijoje (darbo patirtis – daugiau negu 10 m.), 1 moteris Pedagogikos fakultete (darbo patirtis – daugiau negu 10 m.), 1 moteris Verslo vadybos fakultete (darbo patirtis – 5–10 m.), 1 moteris Elektronikos ir informatikos fakultete (darbo patirtis – 1–5 m.)).



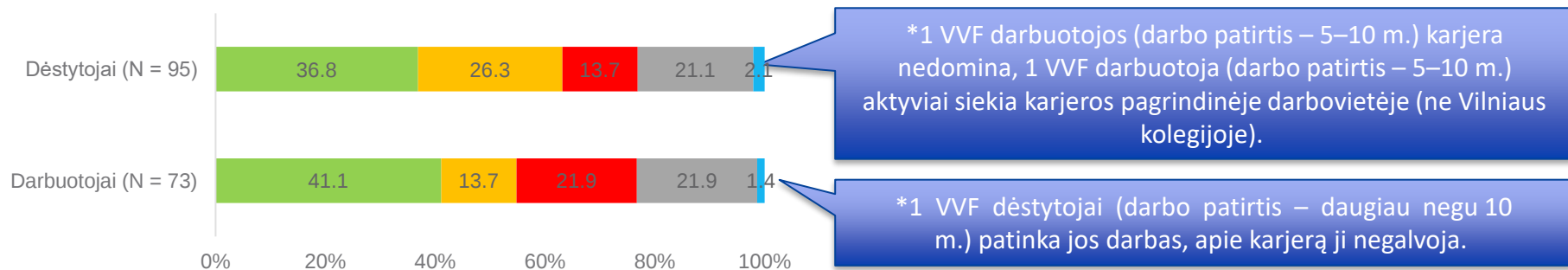
Vyrų ir moterų įsidarbinimo Vilniaus kolegijoje galimybės vertintinos vienodai.

Daugumos respondentų (93 %) manymu, vyrų ir moterų įsidarbinimo Vilniaus kolegijoje galimybės yra vienodos. 7 % visų apklaustųjų nuomone, įsidarbinant kolegijoje viena lytis yra pranašesnė už kitą.

Tai, kad kolegijoje lengviau įsidarbinti moterims, mano 1 MTF darbuotojas ir 2 dėstytojai (dirbantys MTF ir VVF). 8 dėstytojos (1 ATF, 1 EKF, 1 EIF, 1 MTF, 1 PDF ir 3 VVF) nurodė manančios, kad vyrams įsidarbinti kolegijoje yra daug lengviau negu moterims.



Individuali galimybė Kolegijoje siekti karjeros vertinama teigiamai.



■ Teigiamai, nes mato realias galimybes (pvz. įgijus daktaro laipsnį ir pan.)

■ Mano, kad jau pasiekė karjeros aukštumas

■ Neigiamai, nemato realių galimybių

■ Sunku pasakyti

■ Kita

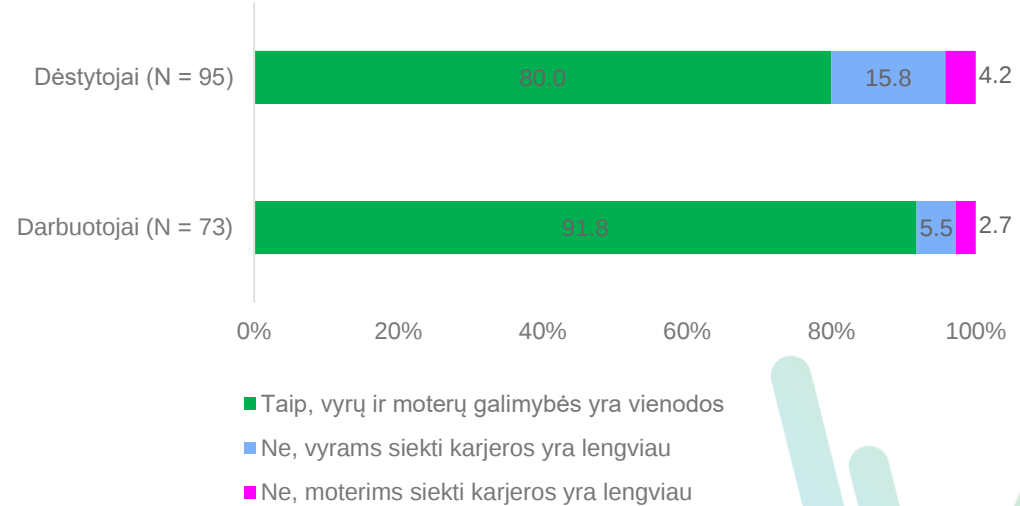
Vertinant atsakymus pagal lytis, matyti, kad darbuotojai vyrai gana optimistiški: 8 iš 13 respondentų galimybę siekti karjeros vertina teigiamai, 1 respondentas mano, kad karjeros aukštumų jau pasiekė (plg.: 2 respondentai rinkosi atsakymą „sunku pasakyti“, 2 respondentai galimybę siekti karjeros vertino neigiamai). Minėtina, kad dėstytojų vyrų atsakymai pasiskirstė tolygiai: 5 iš 17 respondentų mano, kad karjeros aukštumų jau pasiekė, 6 respondentai mato realią galimybę siekti karjeros, 5 respondentai rinkosi atsakymą „sunku pasakyti“, tik 1 respondentas galimybę siekti karjeros vertino neigiamai.

Vyrų ir moterų galimybės siekti karjeros Vilniaus kolegijoje vertinamos kaip lygiavertės.

Tai, kad lytis turi įtakos Vilniaus kolegijoje siekiant karjeros, mano daugiau dėstytojų negu darbuotojų.

Kad siekti karjeros lengviau vyrams, mano 14 dėstytojų (1 ATF dėstytoja, 1 EKF dėstytoja, 4 EIF dėstytojos, 1 EIF dėstytojas ir 1 EIF dirbantis asmuo, nenorėjęs nurodyti savo lyties, 1 MTF dėstytoja, 5 VVF dėstytojos) ir 4 darbuotojai (2 SPF darbuotojos, 1 EIF darbuotoja, 1 Kolegijos administracijos darbuotoja).

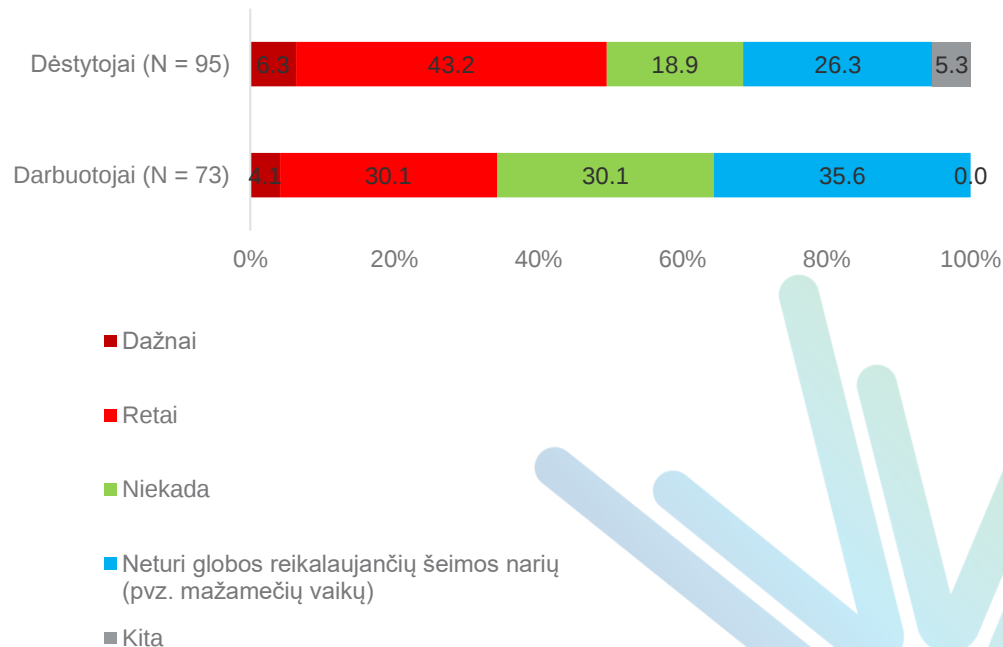
Kad siekti karjeros lengviau moterims, mano 4 dėstytojai (1 PDF dėstytoja, 1 MTF dėstytojas, 2 VVF dėstytojai) ir 2 darbuotojai (1 VVF darbuotoja ir 1 MTF darbuotojas).



Sunkumai vykdyti profesines pareigas dėl poreikio prižiūrėti šeimos narius (pavyzdžiui, mažamečius vaikus ar globos reikalaujančius kitus asmenis) Vilniaus kolegijoje nėra dažni.

Minėtina, kad pusei apklausoje dalyvavusių dėstytojų ir trečdaliui apklausoje dalyvavusių darbuotojų, turinčių priežiūros reikalaujančių šeimos narių, kartais (kai kuriems apklaustiesiems – dažnai) kyla sunkumų vykdyti profesines pareigas (dažniau rečiau negu dažnai).

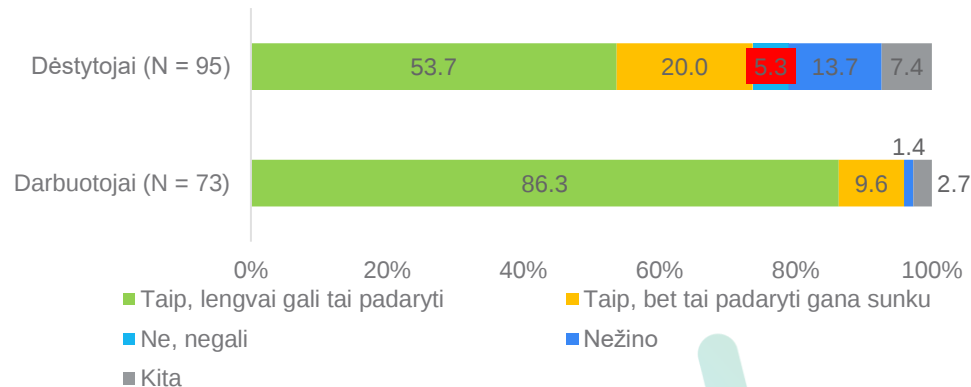
5 dėstytojai, pasirinkę kitą atsakymo variantą, patikslino, kad darbas nuotoliniu būdu gelbėjo kai reikėjo prižiūrėti mažamečius vaikus (2 VVF dėstytojos), 1 VVF dėstytoja nurodė, kad poreikis prižiūrėti mažamečius vaikus kyla dažnai, tačiau priežiūrą perima vyras, imdamas nedarbingumo pažymą, 1 VVF dėstytoja teigė, kad buvo sudėtinga, kai anksčiau reikėjo prižiūrėti šeimos narius, 1 EIF dėstytoja nurodė, kad, dirbdama 10 m., nesusidūrė su kliūtimis derindama profesines pareigas ir vyresnių tėvų globą.



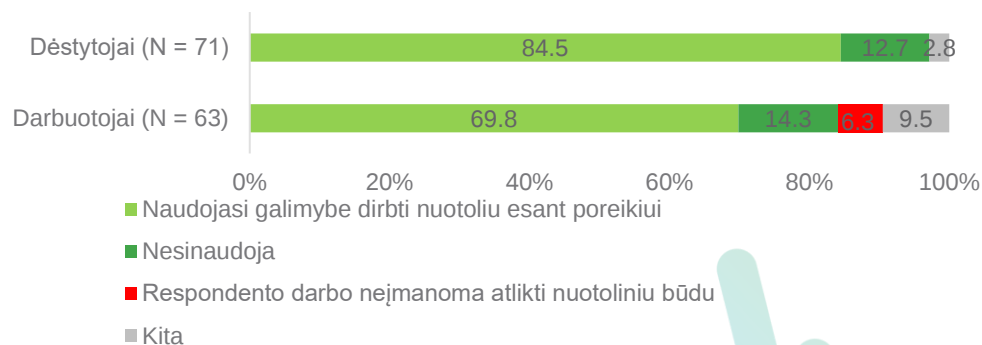
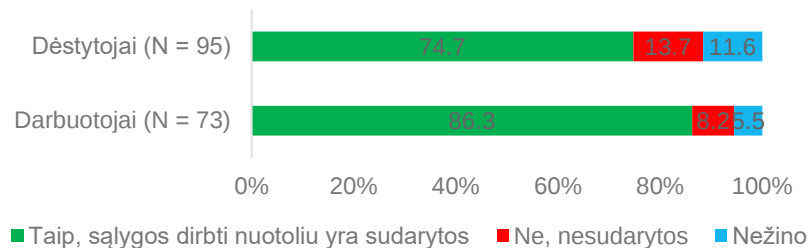
Galimybės darbo metu prisiimti vieną (ar daugiau) laisvą nuo darbo valandą šeimos ar asmeniniams (pavyzdžiui, apsilankyti pas gydytoją) reikalams spręsti Vilniaus kolegijoje vertinamos palankiai.

Darbuotojams (86,3 % apklaustųjų) lengviau negu dėstytojams (tik 53,7 %) prisiimti laisvą nuo darbo valandą šeimos ar asmeniniams reikalams spręsti. Minėtina, kad darbuotojai dirba normuotas laiko valandas pagal grafiką, o dėstytojų etato dalį sudaro kontaktinis ir nekontaktinis darbas su studentais. Taigi, galima manyti, kad dėstytojai šeimos ar asmeninius reikalus dažniausiai sprendžia nekontaktinėmis valandomis.

Darbuotojai, pasirinkę kitą variantą, patikslino, kad šeimos ar asmeniniams reikalams spręsti gali prisiimti kelias laisvas valandas – reikia tik suderinti tai su vadovais (1 administracijos darbuotoja). Dėstytojų patikslinimai kiek kitokie: 1 VVF dėstytoja teigia, kad „visada galima, jei tuo metu nėra paskaitų; paskaitų metų sudėtinga“, 1 VVF dėstytoja nurodė tvarkanti reikalus, kai nėra kontaktinių paskaitų, 1 ATF ir 1 EKF dėstytojoms minėtas poreikis niekada nekilo, 1 SPF dėstytoja nurodė galinti lengvai prisiimti laisvą nuo darbo valandą, tačiau jaučia atsakomybę studentams, todėl vizitus pas gydytojus derina, kai nėra kontaktinių paskaitų (tyrėjų grupės nuomone, taip elgiasi dauguma dėstytojų), 1 PDF dėstytoja nurodė, kad, esant būtinybei, keičia tvarkaraštį, 1 EIF dėstytoja tokiais atvejais prisiima „dieną ar kelias dienas atostogų“.



Vilniaus kolegijoje sudarytos sąlygos dirbti nuotoliniu būdu bent keletą dienų per savaitę. Tiek dėstytojai, tiek darbuotojai, esant poreikiui, naudojami šia galimybe.



Apklausoje dalyvavusieji teigia, kad galimybe dirbti nuotoliu naudojami retai (1 administracijos darbuotoja, 1 EIF dėstytoja ir 2 VVF dėstytojos). Dėstytojai, pasirinkę kitą atsakymo variantą, patikslino, kad nuotoliniu būdu dirbo COVID-19 pandemijos metu (1 ATF dėstytoja) ir tik esant ypatingam atvejui (1 VVF dėstytoja).

Minėtina, kad, pasibaigus karantinui, Kolegijoje dirbama kontaktiniu būdu (1 SPF darbuotoja). 1 SPF darbuotojos teigimu, „dažniausiai dirbti nuotoliniu būdu galimybė būna dėl šeiminių aplinkybių, t. y. vaikų ligos, priežiūros ir pan.“.

Darbo nuotoliniu būdu galimybės – valstybinis reguliavimas numatytas LR darbo kodekse

52 straipsnis. Nuotolinis darbas

1. Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, taip pat naudodamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas (teledarbas).

2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, kai to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, ir darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.

3. Skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami), darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės, taip pat nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka.

4. Jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos. Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu.

5. Nuotolinio darbo atveju darbuotojo dirbtas laikas apskaičiuojamas darbdavio nustatyta tvarka. Savo darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų.

6. Nuotolinis darbas nesukelia darbo stažo apskaičiavimo, skyrimo į aukštesnes pareigas, kvalifikacijos tobulinimo ribojimų, neriboja ir nevaržo kitų darbuotojo darbo teisių. Darbdavio nustatyta nuotolinio darbo įgyvendinimo tvarka neturi pažeisti darbuotojo asmens duomenų apsaugos ir jo teisės į privatų gyvenimą.

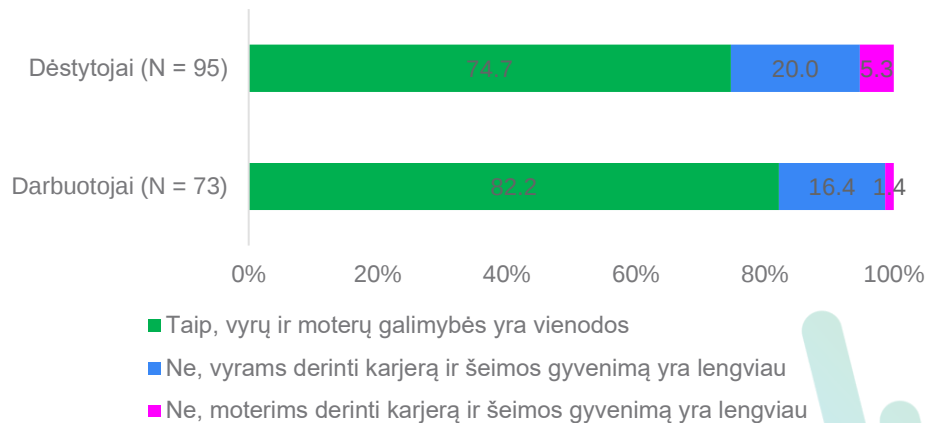
7. Darbdavys privalo sudaryti sąlygas nuotolinį darbą dirbantiems darbuotojams bendrauti ir bendradarbiauti su kitais darbdavio darbovietėje dirbančiais darbuotojais ir darbuotojų atstovais, gauti iš darbdavio informaciją.

8. Darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, pareikalavus darbo tarybai, informuoti darbo tarybą, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą apie nuotolinio darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas taip dirbančių darbuotojų skaičių, užimamas pareigybės ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

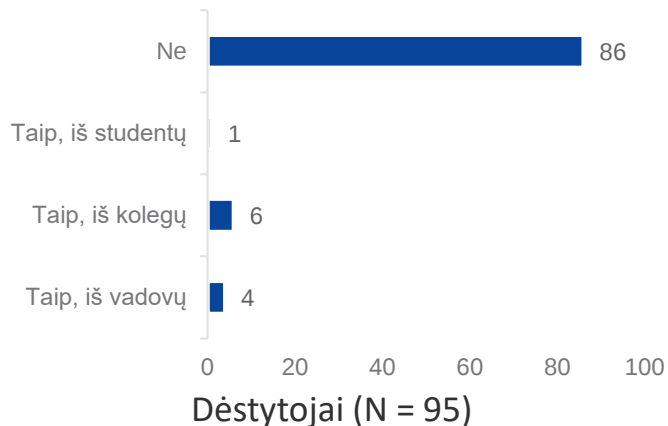
Vyrų ir moterų galimybės derinti karjerą ir šeimos gyvenimą, dirbant Vilniaus kolegijoje, vertinamos vienodai.

Tai, kad vyrams lengviau sekasi derinti karjerą ir šeimos gyvenimą, mano 12 darbuotojų (11 darbuotojų moterų ir 1 darbuotojas vyras) ir 19 dėstytojų (16 dėstytojų moterų, 2 dėstytojai vyrai ir 1 dėstytojas, nenorėjęs nurodyti savo lyties).

Kad moterims lengviau sekasi derinti karjerą ir šeimos gyvenimą, mano 1 darbuotojas (1 darbuotojas vyras) ir 5 dėstytojai (3 dėstytojai vyrai ir 2 dėstytojos moterys).

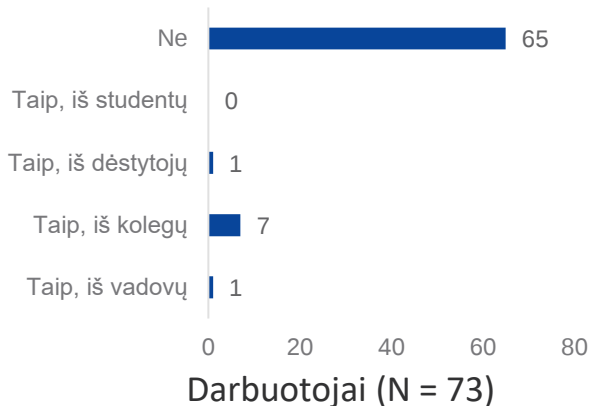


Tik maža dėstytojų ir darbuotojų dalis Kolegijoje yra sulaukę nemalonių, nepageidaujamų komentarų apie savo išvaizdą, kūno formas ir kt. per pastaruosius dvejus metus.



Nemalonių komentarų yra sulaukę:

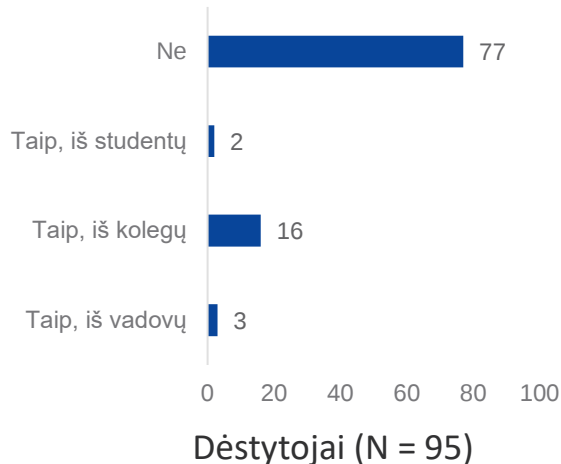
- iš studentų – 1 SPF dėstytoja;
- iš kolegų – 3 ATF dėstytojos, 2 EIF dėstytojos, 1 VVF dėstytoja;
- iš vadovų – 1 EIF dėstytojas, 1 SPF dėstytoja, 2 VVF dėstytojos.



Nemalonių komentarų yra sulaukę:

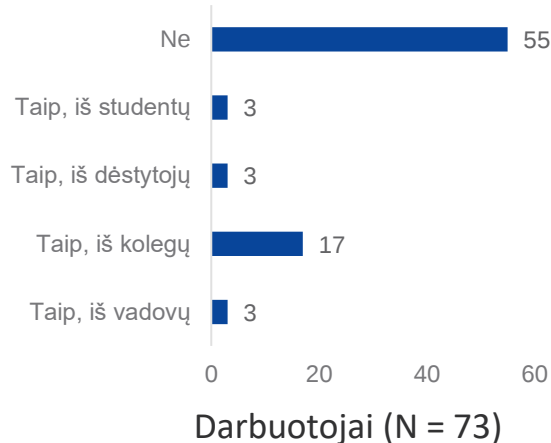
- iš dėstytojų – 1 EKF darbuotoja;
- iš kolegų – 3 Kolegijos administracijos darbuotojos ir 1 darbuotojas, 1 EIF darbuotoja, 2 SPF darbuotojos;
- iš vadovų – 1 Kolegijos administracijos darbuotoja.

Tiek dėstytojai, tiek darbuotojai Kolegijoje yra girdėję bendro pobūdžio nemalonių juokelių, anekdotų apie kurią nors lytį.



Vieną ar kitą lytį vertinančių teiginių yra girdėję:

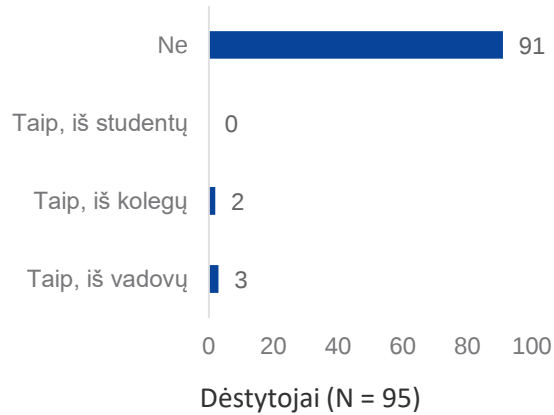
- iš studentų – 2 PDF dėstytojos;
- iš kolegų – 5 ATF dėstytojos, 4 EIF dėstytojos ir 1 dėstytojas, 1 MTF dėstytojas, 2 PDF dėstytojos, 2 SPF dėstytojos, 1 VVF dėstytoja;
- iš vadovų – 1 MTF dėstytoja, 1 PDF dėstytoja, 1 VVF dėstytoja.



Vieną ar kitą lytį vertinančių teiginių yra girdėję:

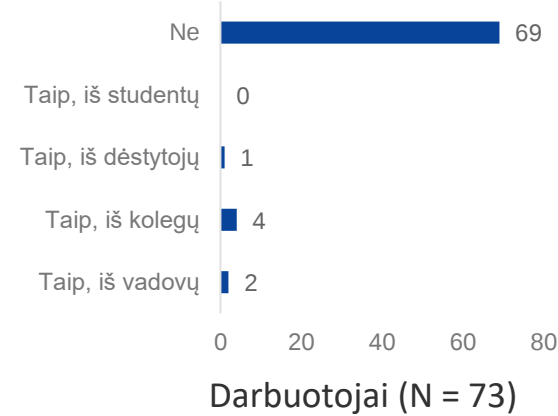
- iš studentų – 2 PDF darbuotojos, 1 EIF darbuotoja;
- iš dėstytojų – 1 Kolegijos administracijos darbuotoja, 2 PDF darbuotojos;
- iš kolegų – 6 Kolegijos administracijos darbuotojos ir 1 darbuotojas, 2 EIF darbuotojos, 1 MTF darbuotoja ir 1 darbuotojas, 3 PDF darbuotojos, 1 SPF darbuotoja;
- iš vadovų – 3 Kolegijos administracijos darbuotojos.

Kolegijoje pastebima nepageidaujamo, orumą žeidžiančio seksualinio pobūdžio elgesio apraiškų.



Nepageidaujamą, orumą žeidžiantį seksualinio pobūdžio elgesį yra patyrę:

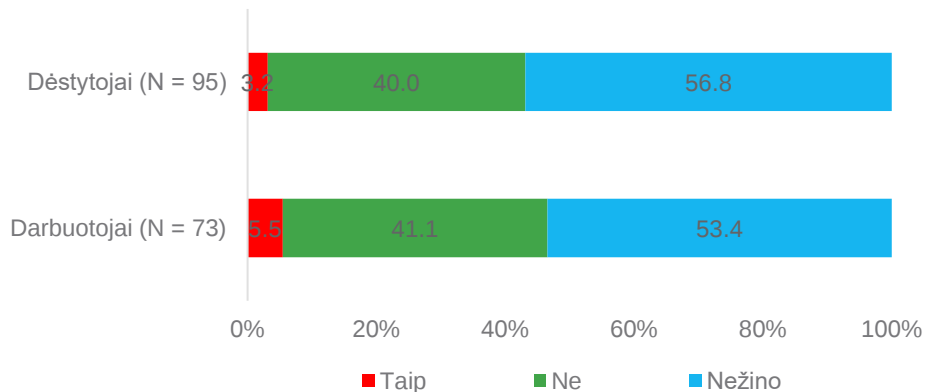
- iš kolegų – 1 ATF dėstytoja, 1 VVF dėstytoja;
- iš vadovų – 1 ATF dėstytoja, 1 MTF dėstytoja, 1 VVF dėstytoja.



Nepageidaujamą, orumą žeidžiantį seksualinio pobūdžio elgesį yra patyrę:

- iš dėstytojų – 1 Kolegijos administracijos darbuotoja;
- iš kolegų – 2 Kolegijos administracijos darbuotojos, 2 SPF darbuotojos;
- iš vadovų – 2 Kolegijos administracijos darbuotojos.

Tik maža dėstytojų ir darbuotojų dalis yra pastebėję, kad Vilniaus kolegija yra naudojusi stereotipinius lyčių įvaizdžius savo komunikacijoje, leidiniuose ir (ar) reklamoje.



Tai, kad Kolegija yra naudojusi stereotipinius lyčių įvaizdžius savo komunikacijoje, leidiniuose ir (ar) reklamoje, yra pastebėję 7 apklaustieji (2 PDF dėstytojos, 1 MTF dėstytojas, 3 Kolegijos administracijos darbuotojos, 1 ATF darbuotoja).

Tyrėjų grupė taip pat pastebėjo, kad, reklamuojant kai kurias studijų programas, nuotraukose matyti tik vienos lyties asmenys.

Vilniaus kolegijos stereotipinių reklamų pavyzdžiai

ELEKTRONIKOS IR INFORMATIKOS FAKULTETAS

Jasinskio g. 15, 01111 Vilnius
8 657 16911, info@eif.viko.lt
www.eif.viko.lt



STUDIJŲ PROGRAMOS

- Elektronikos inžinerija
- Informacijos sistemos
- Kompiuterių inžinerija
- Programų sistemos

NUOLATINIS 3,5 METŲ APIMTIS 210 KREDITŲ



KONKURSINIO BALO SANDARA:

- BIOLOGIJA
- LIETUVŲ KALBA IR LITERATŪRA
- CHEMIJA arba MATEMATIKA, arba INFORMACINĖS TECHNOLOGIJOS, arba GEOGRAFIJA
- BET KURIS DALYKAS, NESUTAMPANTIS SU KITAIS DALYKAIS

MINIMALŲS REIKALAVIMAI STUJANTIEMS

KONKURSINIO BALO SKAIČIUKLĖ

Bendrosios praktikos slauga

Sveikatos mokslų profesinis bakalaurs
Bendrosios praktikos slaugytojo kvalifikacija

Erasmus+

NUOLATINIS 3 METŲ APIMTIS 180 KREDITŲ



KONKURSINIO BALO SANDARA:

- BIOLOGIJA
- LIETUVŲ KALBA IR LITERATŪRA
- MATEMATIKA arba CHEMIJA, arba INFORMACINĖS TECHNOLOGIJOS arba FIZIKA
- BET KURIS DALYKAS, NESUTAMPANTIS SU KITAIS DALYKAIS

MINIMALŲS REIKALAVIMAI STUJANTIEMS

KONKURSINIO BALO SKAIČIUKLĖ

Radiologija

Sveikatos mokslų profesinis bakalaurs

Erasmus+

NUOLATINIS 3 METŲ APIMTIS 180 KREDITŲ



KONKURSINIO BALO SANDARA:

- BIOLOGIJA
- LIETUVŲ KALBA IR LITERATŪRA
- MATEMATIKA arba CHEMIJA, arba INFORMACINĖS TECHNOLOGIJOS arba FIZIKA
- BET KURIS DALYKAS, NESUTAMPANTIS SU KITAIS DALYKAIS

MINIMALŲS REIKALAVIMAI STUJANTIEMS

KONKURSINIO BALO SKAIČIUKLĖ

Kineziterapija

Sveikatos mokslų profesinis bakalaurs
Kineziterapeuto kvalifikacija

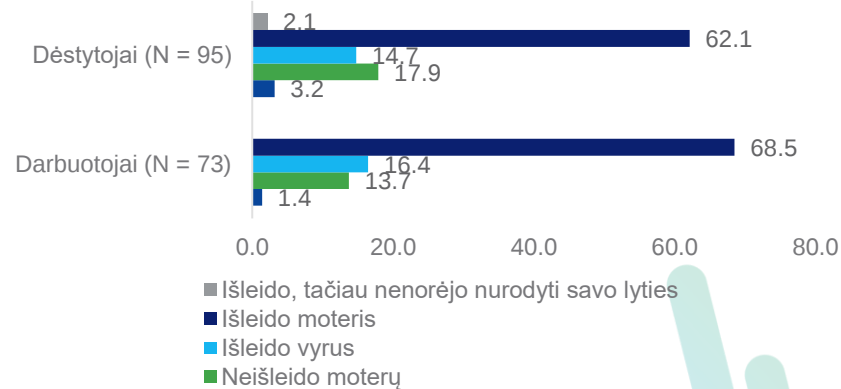
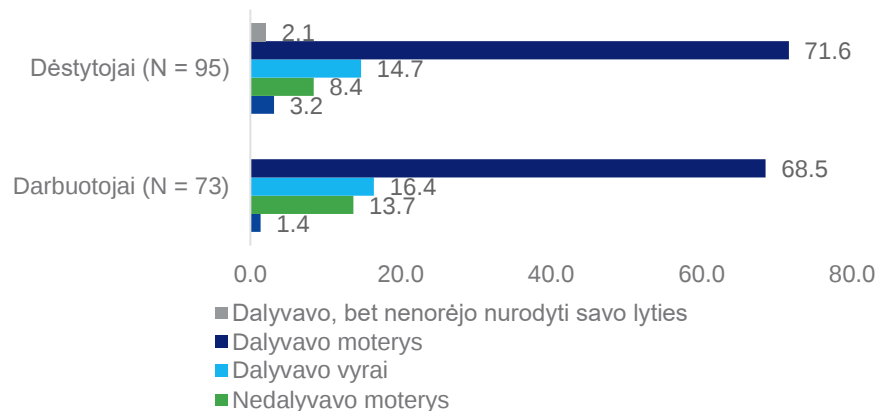
Erasmus+

Kompetencijų tobulinimo svarba

Svarbus Kolegijos strateginis uždavinys – kompetencijų tobulinimas. Kiekvienais metais akcentuojamas kompetencijų tobulinimo poreikis, dėstytojai ir darbuotojai skatinami dalintis gerąja patirtimi, vesti mokymų kviečiami įvairių sričių ekspertai. Tyrėjams buvo svarbu išsiaiškinti, ar respondentai, dirbdami Vilniaus kolegijoje, yra dalyvavę kompetencijų tobulinimo kursuose, konferencijose, seminaruose, kuriuos rengė ir (ar) už kuriuos sumokėjo Kolegija.

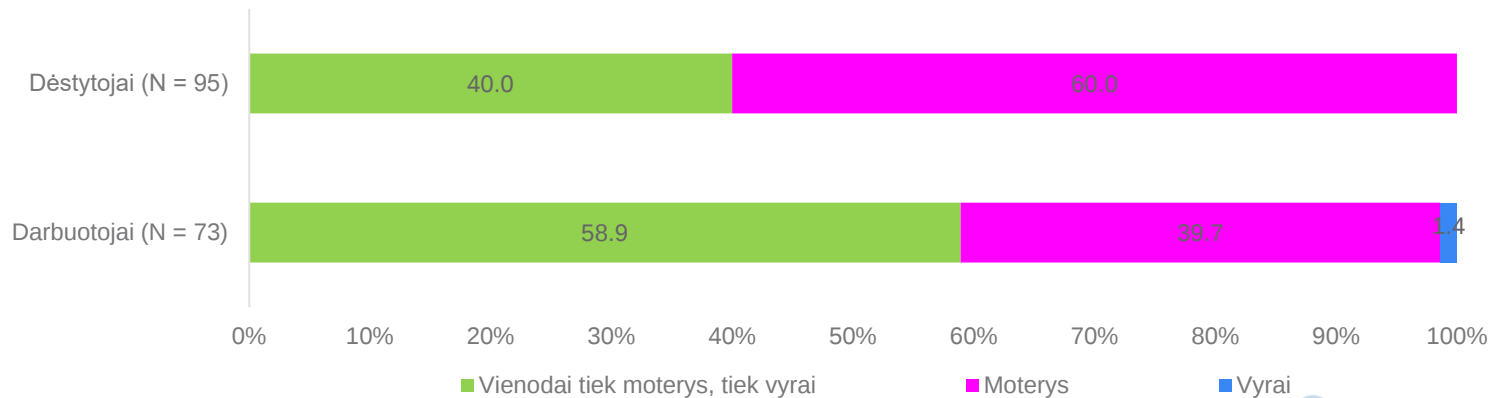


Vilniaus kolegijos dėstytojams ir darbuotojams sudaromos galimybės dalyvauti kvalifikacijos kėlimo kursuose, konferencijose, seminaruose, kuriuos rengia ir (ar) už kuriuos sumoka darbovietė.



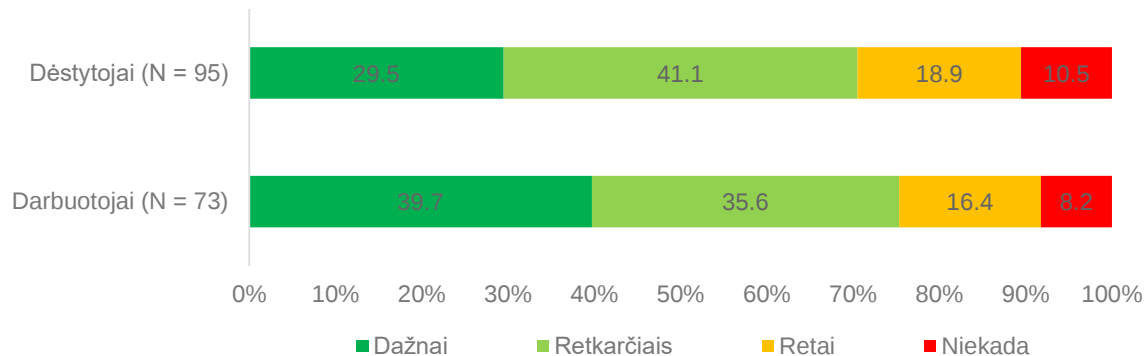
Didžioji dauguma respondentų (88 %) nurodė dalyvavę kvalifikacijos kėlimo kursuose, konferencijose ar seminaruose, kuriuos rengė ir (ar) už kuriuos sumokėjo darbovietė. Nedalyvavę minėtuose renginiuose nurodė 12 % apklaustųjų. Dėstytojų ir darbuotojų atsakymų rezultatai panašūs – kompetencijų tobulinimo renginiuose yra dalyvavę 88,4 % dėstytojų ir 84,9 % darbuotojų (nedalyvavo atitinkamai 11,6 % ir 15,1 %). Minėtina, kad moterys dėstytojos dažniau yra susidūrusios su tuo, kad jų neišleido į kvalifikacijos kėlimo renginį.

Tiek dėstytojai, tiek darbuotojai mano, kad įvairiuose pristatymuose, konferencijose, bendraujant su žiniasklaida ir kt. Vilniaus kolegijai dažniau atstovauja moterys.



Atsakymų pasiskirstymas gana racionalus, nes Kolegijoje dirba daugiau moterų negu vyrų.

Vilniaus kolegijoje dėstytojai ir darbuotojai jaučiasi gerbiami, už gerai atliktą darbą juos vertina ir giria tiesioginis vadovas.



**Bendras apklaustųjų
pagarbos vertinimas –**

4,09 balai iš 5.

**Dėstytojai –
4,04 iš 5.**

**Darbuotojai –
4,16 iš 5.**

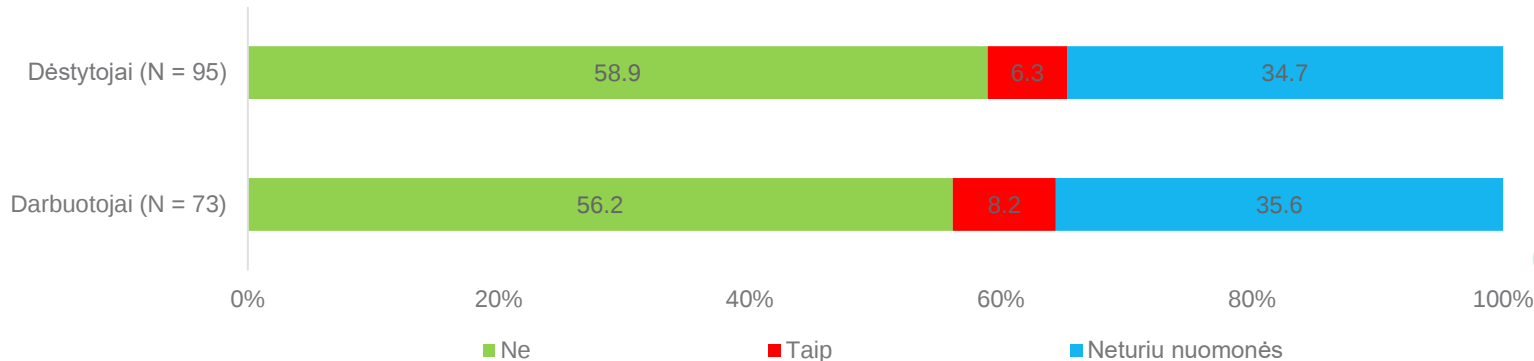
Tai, kad niekada nebuvo įvertinti ir pagirti tiesioginio vadovo, nurodė:

- 2 ATF dėstytojos, 2 EIF dėstytojai ir 1 dėstytoja, 1 PDF dėstytoja, 3 VVF dėstytojos ir 1 dėstytojas;
- 3 Kolegijos administracijos darbuotojos, 1 EIF darbuotojas, 2 SPF darbuotojos.

Darbe jaučiasi negerbiami, t. y. 1 ar 2 balais iš 5 jaučiamą pagarbą įvertino:

- 1 balu – 1 ATF dėstytoja, 1 MTF dėstytoja, 1 VVF dėstytoja;
2 balais – 1 EIF dėstytojas, 2 VVF dėstytojos;
- 1 balu – 2 Kolegijos administracijos darbuotojos, 1 EIF darbuotojas, 1 EKF darbuotoja;
2 balais – 1 Kolegijos administracijos darbuotoja, 1 EIF darbuotoja, 1 SPF darbuotoja.

Daugiau negu pusės apklaustųjų nuomone, Vilniaus kolegijoje atlyginimo dydis (įskaitant papildomą skatinimą, priemokas, premijas) už tą patį darbą nepriklauso nuo lyties (plg. kiek daugiau negu trečdalis respondentų šiuo klausimu neturi nuomonės).



Tik maža dalis apklaustųjų mano, kad atlyginimas gali priklausyti nuo asmens lyties (3 Kolegijos administracijos darbuotojos, 1 EIF darbuotojas, 2 VVF darbuotojos, 2 EIF dėstytojos ir 1 dėstytojas, 1 MTF dėstytoja, 1 PDF dėstytoja, 1 VVF dėstytoja).

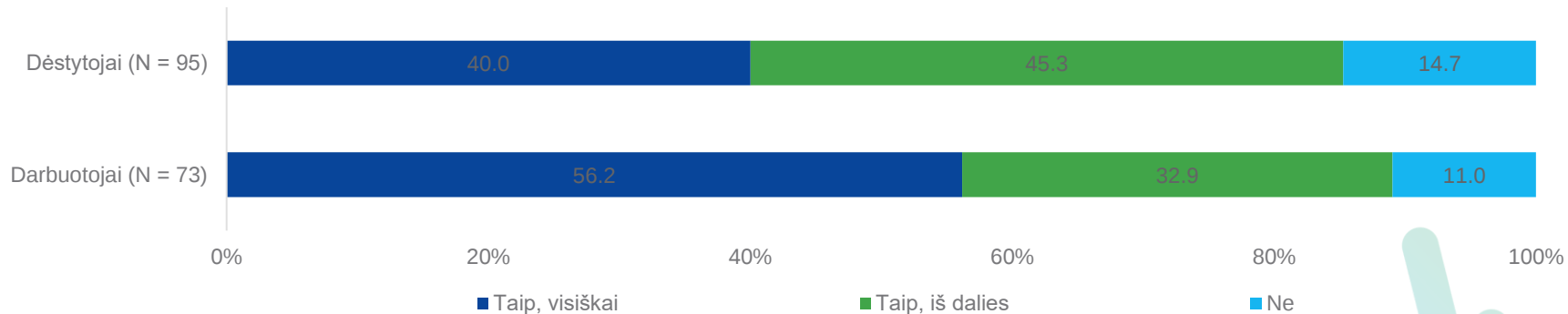
Su vaiko priežiūros atostogomis susiję klausimai buvo aktualūs tik 5 % (N = 9) apklaustųjų (tiems, kam tai neaktualu, į klausimus neatsakinėjo).

Ar pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms grįžote į tas pačias pareigas, kurias ėjote Vilniaus kolegijoje prieš išeidamas (-a) minėtų atostogų?	Iš viso (N = 9)	Darbuotojai (N = 5)	Dėstytojai (N = 4)
➤ Taip.	7	4	3
➤ Ne, buvau paskirtas (-a) eiti aukštesnės pareigas.	1	1	0
➤ Ne, buvau paskirtas (-a) eiti žemesnės pareigas.	1	0	1

Kaip, sugrįžus į Vilniaus kolegiją po vaiko priežiūros atostogų, pakito Jūsų atlyginimas?	Iš viso (N = 9)	Darbuotojai (N = 5)	Dėstytojai (N = 4)
➤ Atlyginimas pakilo.	4	2	2
➤ Atlyginimas liko toks pats.	4	3	1
➤ Atlyginimas sumažėjo.	1	0	1

Ar darbovietėje skatinama grįžti į darbą po vaiko priežiūros atostogų anksčiau planuoto laiko?	Iš viso (N = 9)	Darbuotojai (N = 5)	Dėstytojai (N = 4)
➤ Taip.	2	0	2
➤ Ne.	6	4	2
➤ Nežinau.	1	1	0

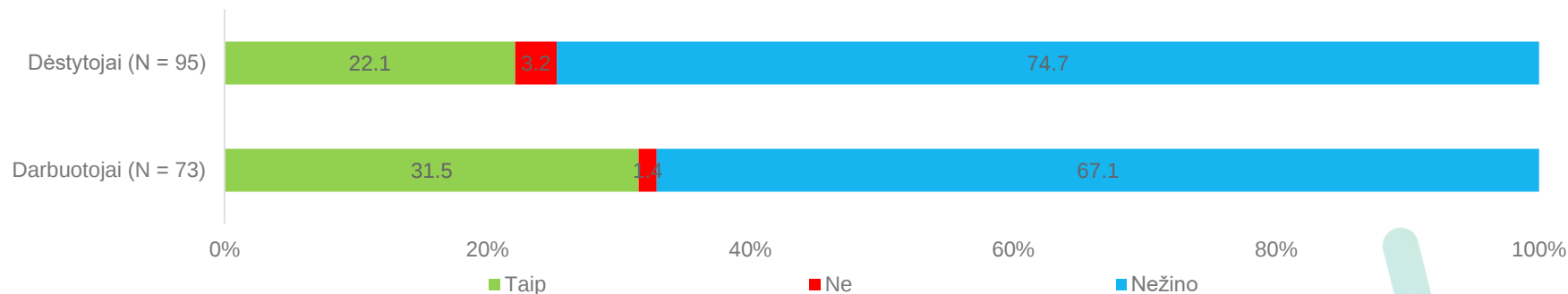
Tiek dėstytojai, tiek darbuotojai mano, kad lyčių lygybės galimybių principas yra viena iš Vilniaus kolegijos vertybių.



Kad lyčių lygybė yra svarbi Vilniaus kolegijos vertybė, nepritarė:

- 2 Kolegijos administracijos darbuotojos, 1 PDF darbuotoja, 3 SPF darbuotojos, 2 VVF darbuotojos.
- 1 ATF dėstytoja, 2 EKF dėstytojos, 2 EIF dėstytojos ir 1 dėstytojas, 1 MTF dėstytoja ir 2 dėstytojai, 2 PDF dėstytojos, 2 VVF dėstytojos ir 1 dėstytojas.

Dauguma apklaustųjų nežino, ar Vilniaus kolegija turi veiksmų planą, strategiją ar kitą dokumentą, kuriuo siekiama skatinti lyčių lygybę ir (ar) lygias galimybes.



Tai, kad Vilniaus kolegija neturi minėto dokumento, mano:

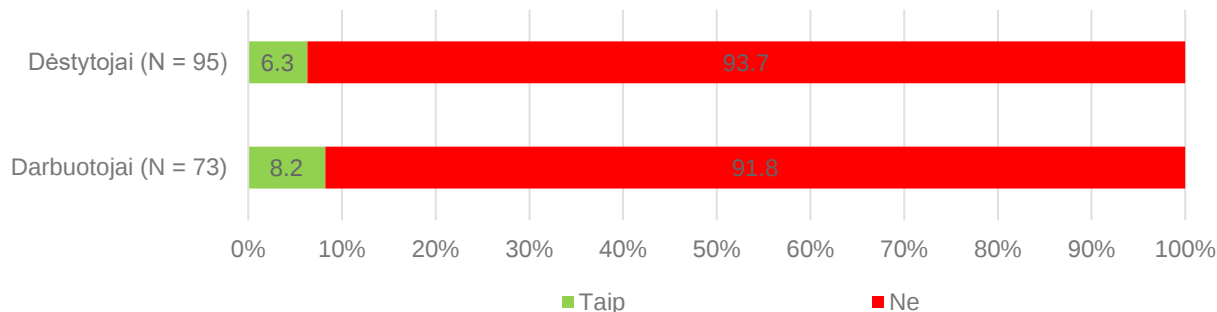
1 Kolegijos administracijos darbuotojas, 1 EIF dėstytoja, 1 MTF dėstytojas, 1 VVF dėstytoja.

2022 m. patvirtintas Vilniaus kolegijos lyčių lygybės planas

Vilniaus kolegijos direktoriaus 2022 m. sausio 26 d. įsakymu Nr. V-25 patvirtintas [Vilniaus kolegijos lyčių lygybės planas.](#)

Kaip rodo tyrimo rezultatai, ne visi dėstytojai ir darbuotojai yra su šiuo planu susipažinę.

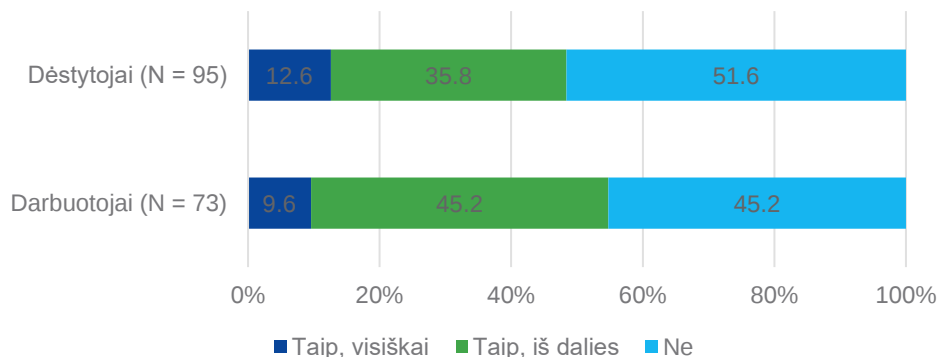
Tik maža Vilniaus kolegijos dėstytojų ir darbuotojų dalis yra dalyvavę mokymuose apie lyčių lygybę ir lygias galimybes.



Mokymuose yra dalyvavę:

- 1 ATF dėstytoja, 2 PDF dėstytojos, 2 SPF dėstytojos, 1 VVF dėstytoja;
- 3 Kolegijos administracijos darbuotojos, 1 ATF darbuotoja, 1 PDF darbuotoja, 1 SPF darbuotoja.

„Ar pritartumėte teiginiui, kad Vilniaus kolegijoje turėtų būti skiriama daugiau dėmesio lyčių lygybės ir (ar) lygių galimybių klausimams spręsti?“



Net 63,0 % apklaustųjų Vilniaus kolegijos dėstytojų ir darbuotojų norėtų, kad būtų skiriama daugiau dėmesio lyčių lygybės ir lygių galimybių klausimams spręsti. Tik 47,0 % apklaustųjų nėra linkę labiau gilintis į lyčių lygybės problematiką.

IŠVADOS (1)

- Kolegijoje užtikrinamas sklandus lygių galimybių principo taikymas, Darbo kodekso, Lygių galimybių įstatymo ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatų įgyvendinimas:
- priimant į darbą, taikytini abiem lytims vienodi atrankos kriterijai ir vienodos sąlygos, dalyvaujantieji darbo atrankoje nesusiduria su išankstiniu nusistatymu ar diskriminacija pagal lytį ar šeiminę padėtį;
- abiem lytims sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės siekti karjeros, tobulinti kvalifikaciją, įgyti praktinės darbo patirties;
- tiek vyrams, tiek moterims taikytini vienodi darbo vertinimo kriterijai, už tokį patį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis;
- Vilniaus kolegijoje dėstytojai ir darbuotojai jaučiasi gerbiama, už gerai atliktą darbą jie skatinami ir giriami;

IŠVADOS (2)

- Kolegijoje taikytini lankstūs darbo laiko organizavimo būdai. Tai palengvina profesinio ir šeiminio gyvenimo derinimą. Vyrų ir moterų galimybės derinti karjerą ir šeimos gyvenimą, dirbant Vilniaus kolegijoje, vertinamos vienodai.
- Maža dėstytojų ir darbuotojų dalis yra pastebėję, kad Vilniaus kolegija yra naudojusi stereotipinius lyčių įvaizdžius savo komunikacijoje, leidiniuose ir (ar) reklamoje. Kai kurie apklausoje dalyvavę asmenys nurodė darbo vietoje sulaukę nemalonių, nepageidaujamų komentarų apie savo išvaizdą, kūno formas ir kt., patyrę nepageidaujamo, orumą žeidžiančio seksualinio pobūdžio elgesio apraiškų, girdėję bendro pobūdžio nemalonių pajuokavimų, anekdotų apie kurią nors lytį.
- Tiek dėstytojai, tiek darbuotojai mano, kad lygių galimybių principas yra viena iš Vilniaus kolegijos vertybių, tačiau dauguma apklaustųjų nežino, ar Kolegija turi veiksmų planą, strategiją ar kitą dokumentą, kuriuo siekiama skatinti lyčių lygybę ir (ar) lygias galimybes.

REKOMENDACIJOS

- Supažindinti dėstytojus ir darbuotojus su Vilniaus kolegijos direktoriaus 2022 m. sausio 26 d. įsakymu Nr. V-25 patvirtintu [Vilniaus kolegijos lyčių lygybės planu](#).
- Organizuoti Kolegijos bendruomenei vidinius mokymus apie lyčių lygybę ir lygias galimybes.
- Inicijuoti Kolegijos Akademinės etikos kodekso papildymą, apibrėžiant lyčių lygybės sąvoką ir nustatant skundų dėl lyčių lygybės nagrinėjimo procedūrą.
- Tyrėjų grupės nuomone, tyrimą dėl lyčių lygybės racionaliausia kartoti kas trejus metus.



VILNIAUS KOLEGIJA | UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

**VILNIAUS KOLEGIJOS
DĖSTYTOJŲ IR DARBUOTOJŲ
APKLAUSOS DĖL LYČIŲ LYGYBĖS BŪKLĖS
ORGANIZACIJOJE REZULTATAI
2022 m.**