

ЕВРОПЕЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

План действий по обеспечению гендерного равенства

(Этот план является частью реализации политики равных возможностей ENU)

Персонал

Цель состоит в создании условий для успешной карьеры.

но ме р.	Название меры	Выполнение				Примечания <i>(ожидаемые исключения, условия, предположения и т. д.)</i>
		Процедуры, даты	Использованные ресурсы	Ответственные лица	Критерии успеха, даты сбора данных	
1.	Назначить лицо, ответственное за координацию вопросов равных возможностей и многообразия.	Внедрение началось в 2019 году.	Руководство обеспечивает соответствие функций назначенного сотрудника занимаемой должности, а также гарантирует, что рабочая нагрузка позволяет качественно выполнять требования должности.	Ректор ENU отвечает за назначение.	Координирование подготовки Ежегодного плана по обеспечению гендерного равенства. Мониторинг его реализации, подготовка отчета. Предложение решений проблем интервьюеру и руководству.	
2.	Осуществлять непрерывный	Ежегодно проводится	Человеческие ресурсы	Отдел финансов и персонала	Ежегодно составляется отчет об	



	мониторинг ситуации с гендерным равенством, проводить опросы населения по вопросам гендерного равенства.	опрос удовлетворенности сотрудников ЕГУ, результаты которого позволяют нам отслеживать ситуацию с гендерным равенством и равными возможностями.			удовлетворенности сотрудников работой, включающий отчет о мониторинге ситуации с гендерным равенством и равными возможностями, а также предлагаются рекомендуемые меры для решения проблемных областей. Отчет представляется университетскому сообществу.	
3.	Расширение возможностей для совмещения рабочих обязанностей с семейными.	Продолжение деятельности Обеспечение гибкого графика работы и учебы, возможностей удаленной работы и поддержание постоянного контакта с лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком.	Человеческие ресурсы	Ректор, руководители	Ежегодно проводится опрос удовлетворенности работой, включающий вопросы баланса между работой и личной жизнью, гендерного равенства и равных возможностей. Сводные результаты представляются ректорату и публикуются для общественности.	



4.	Разъяснение механизма подачи жалоб на дискриминацию и сексуальное домогательство среди сотрудников и студентов.	Июнь 2026 г.	Человеческие ресурсы	Лицо, ответственное за координацию обеспечения равных возможностей и многообразия, Руководитель Центра коммуникаций, институциональной отчетности и управления проектами.	Информация опубликована в отдельном разделе https://ehuniversity.lt/	
5.	Необходимо учитывать необходимость для студентов совмещать семейные обязанности и учебу.	Продолжение деятельности Беседы с представителям и курса и студенческим учебным центром, обсуждение проблем, связанных с совмещением учебы и семейных обязанностей, а	Пересмотр и обновление процесса и графиков исследований.	Руководитель отдела по делам студентов и международной мобильности, Директор Центра академической поддержки	Разработан график обучения, учитывающий потребности семьи.	

		также возможных решений этих проблем.				
6.	Создание предпосылок для академического наставничества	К 2028 году	Человеческие ресурсы	Директор Центра академической поддержки	Создать условия для наставничества, которые будут способствовать тому, чтобы молодые ученые стремились к званию профессора или занимали ведущие академические должности.	
7.	Распространение Кодекса поведения	Раз в год	Человеческие ресурсы	Лицо, ответственное за деятельность по борьбе с насилием.	Распространение Кодекса поведения раз в год с акцентом на соблюдение принципов равенства и инклюзивности по отношению к другим членам сообщества.	

Управление

Цель состоит в достижении гендерного баланса 40/60 в структурах представительства.

но ме р.	Название меры	Выполнение				Примечания (ожидаемые исключения, условия, предположения и
		Процедуры, даты	Использованные ресурсы	Ответственные лица	Критерии успеха, даты сбора данных	



Europos humanitarinis
universitetas

						<i>m. d.)</i>
1.	Стремиться к гендерному балансу 40/60 в структурах университета – рабочих группах, комиссиях и комитетах, а также в организованной деятельности – студенческих исследовательских группах, академических группах учебных программ, мероприятиях.	Рекомендуется представлять на утверждение составы комитетов, комиссий и т. д., соответствующие его принципам гендерного баланса. Примените этот принцип к вновь утвержденным конструктивным решениям.		Ректор Сената Руководители структурных подразделений	Увеличить представленность женщин на руководящих должностях и при выдвижении кандидатур на получение почетных докторских степеней к 2030 году. К 2030 году в структурных подразделениях университета, где не соблюдается установленный баланс 40/60, следует соответственно увеличить представленность женщин и поддерживать ее в тех подразделениях, где гендерный баланс является приемлемым.	Рекомендацию можно проигнорировать, если ее невозможно реализовать по объективным причинам.
2.	Включение гендерного равенства и равных возможностей в стратегические планы ЕНУ.	Проверка стратегических и внутренних документов, корректировка документов.	Человеческие ресурсы	Ректор, Центр коммуникации, институциональной отчетности и управления проектами.	Аспекты гендерного равенства и равных возможностей включены в стратегические документы.	
3.	Отражать	Продолжение	Человеческие	Центр	Вся информация, представленная	

	гендерное представительство в отчетах о деятельности университета	деятельности	ресурсы	коммуникаций, институциональной отчетности и управления проектами, Отдел финансов и персонала, Центр академической поддержки, Отдел по делам студентов и международной мобильности	в отчетах о деятельности, будет отражать гендерную перспективу (на постоянной основе).	
--	---	--------------	---------	--	--	--

Исследования и наука

Цель состоит в том, чтобы повысить осведомленность о важности обеспечения гендерного равенства.

Серийный номер.	Название меры	Выполнение				Примечания (ожидаемые исключения, условия, предположения и т. д.)
		Процедуры, даты	Использованные ресурсы	Ответственные лица	Критерии успеха, даты сбора данных	
1.	Проводить исследования, готовить комментарии и статьи по теме женского лидерства и/или гендерного равенства,	Академическому сообществу EHU рекомендуется распространять экспертные знания в	Источники связи, финансовые ресурсы	Сообщество EHU	Члены сообщества EHU публикуют не менее 2 статей. Комментарии, исследования или	



Europos humanitarinis
universitetas

	представляя результаты своих исследований общественности.	области женского лидерства/гендерного равенства.			другие работы по вопросам гендерного равенства или женского лидерства ежегодно публикуются и распространяются через внутренние и внешние каналы коммуникации. Указанные исследования продвигаются через внутренние каналы коммуникации.	
2.	Организовать обучение для сообщества ЕНУ по вопросам гендерного равенства, учета гендерных аспектов в науке и научных процессах, а также гендерной дискриминации, дополнив темы обучения результатами опроса среди членов сообщества.	раз в год	Человеческие ресурсы	Отдел финансов и персонала	Ежегодный тренинг по гендерному равенству, организуемый в ЕНУ.	
3.	Организовать в	Данная мера реализуется		Руководители	Организовывать как	

	университете мероприятия с участием экспертов, посвященные вопросам гендерного равенства и/или женского лидерства.	путем постоянного вовлечения сообщества EhU в различные мероприятия.		академических департаментов, Центр коммуникации, институциональной отчетности и управления проектами	минимум одно мероприятие с участием экспертов (дискуссия, конференция, визит эксперта и т. д.) в год.	
4.	Профориентационная кампания «Без стереотипов»	Ежегодно (при поступлении)		Центр коммуникации, институциональной отчетности и управления проектами Представители академических департаментов	Коммуникационная кампания для абитуриентов, призывающая мужчин выбирать гуманитарные науки/искусство, а женщин — социальные науки/информационные технологии.	
5.	Гендерные вопросы и вопросы многообразия в итоговых работах	Постоянный		Руководители академических департаментов	Поощрение студентов выбирать темы, связанные с гендерным равенством, правами человека и инклюзивностью.	

Коммуникация

Цель состоит в том, чтобы повысить осведомленность и чуткость к гендерным различиям .

Серийный номер	Название меры	Выполнение			Примечания (ожидаемые исключения, условия, предположения и т. д.)
		Процедуры, даты	Использованные ресурсы	Ответственные лица	
1.	Подготовить и направить руководителям высшего звена наиболее актуальную информацию о принципах и реализации гендерного равенства в сферах управления персоналом, обучения и науки. Ознакомить всех сотрудников с материалами не реже чем раз в два года.	каждые два года	Человеческие ресурсы	Ответственный за мониторинг равных возможностей и многообразия, Центр академической поддержки, Отдел по делам студентов и международной мобильности.	Проведение тренингов/презентация политики гендерного равенства и равных возможностей для общественности в информационных бюллетенях.
2.	Публиковать и регулярно доводить до сведения сотрудников ЕНУ официальную позицию по гендерному равенству через внутренние и внешние каналы коммуникации.	каждый год	средства коммуникации, человеческие ресурсы	Ответственный за мониторинг равных возможностей и многообразия, Центр коммуникации, институциональной отчетности и управления проектами	Каждый год готовится публикация на веб-сайте ЕНУ и в социальных сетях, рассказывающая о работе, проделанной в вопросах гендерного равенства.
3.	Расмещение сообщения,	каждый год		Центр коммуникации,	Регулярно публикуются



Europos humanitarinis
universitetas

	касающиеся лидерства женщин-исследователей в ЕНУ, в социальных сетях ЕНУ (Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter), а также публикуйте информацию об исследованиях или других мероприятиях, проводимых сообществом ЕНУ по теме гендерного равенства.			институциональной отчетности и управления проектами	материалы по вопросам гендерного равенства в социальных сетях ЕНУ.	
4	Распространение информации о линии доверия	периодическ и		Центр коммуникации, институциональной отчетности и управления проектами	Периодически напоминает сообществу о канале <i>genderandequalopportunities@ehu.lt</i> и гарантиях конфиденциальности.	