

EUROPOS HUMANITARINIO UNIVERSITETO LYGIŲ GALIMYBIŲ IR LYČIŲ LYGYBĖS STEBĖSENOS ATASKAITA

2024-2025 akademiniai metai

1. Įvadas

Europos humanitarinis universitetas (toliau – Universitetas arba EHU) siekia kurti akademinę aplinką, kurioje būtų puoselėjama pagarba asmens orumui, pripažįstamas individualus kiekvieno bendruomenės nario indėlis ir užtikrinamos vienodos galimybės visiems – tiek darbuotojams, tiek studentams. Vadovaudamasis tarptautiniais žmogaus teisių principais bei Europos Sąjungos vertybėmis, Universitetas yra įsipareigojęs sistemingai stiprinti lygybės, įvairovės ir įtraukties kultūrą.

2021 metais EHU patvirtino Lygių galimybių ir lyčių lygybės politiką bei numatė jos įgyvendinimo veiksmų planą. Politikos tikslas – užtikrinti visų Universiteto darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, taip pat studentų ir klausytojų, tiek iki jų priėmimo į Universitetą, tiek ir po priėmimo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Politikos įgyvendinimui užtikrinti paskirtas atsakingas koordinatorius, kuris rūpinasi priemonių įgyvendinimo stebėseną, konsultuoja bendruomenės narius, inicijuoja švietėjiškas veiklas bei prisideda prie lygybės principų integravimo į universiteto sprendimų priėmimo procesus.

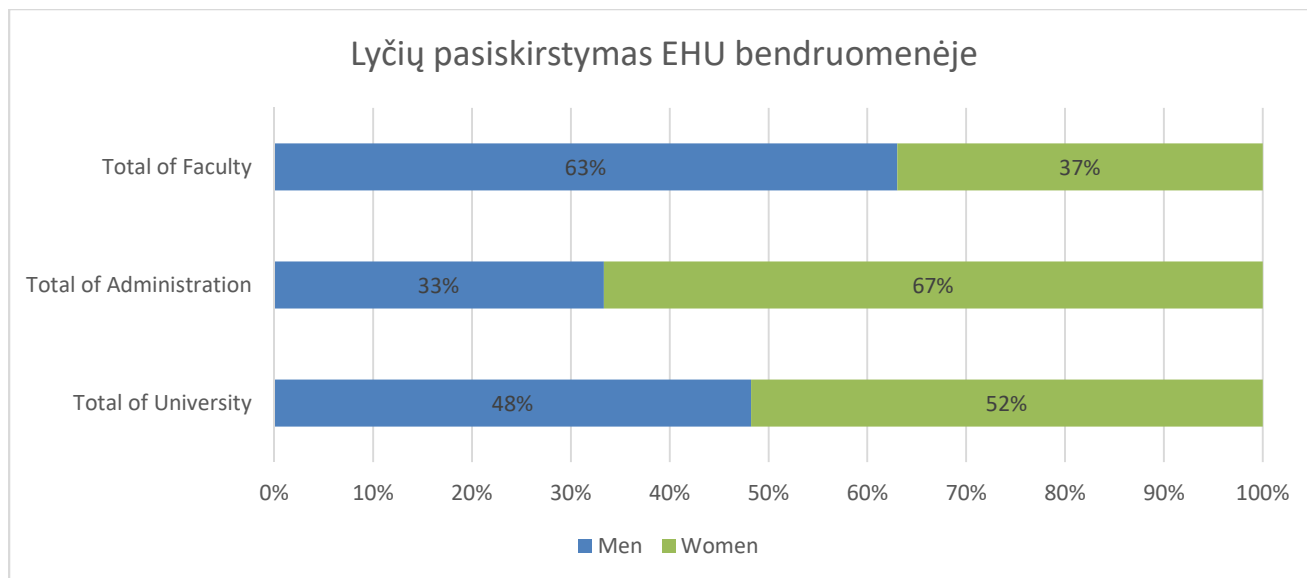
Pastaraisiais metais Universitetas didino dėmesį ne tik formaliems principams, bet ir praktiniam jų įgyvendinimui: aktyviai stebima lyčių proporcija struktūrose, peržiūrimos darbuotojų atrankos ir vertinimo procedūros, skatinamas viešas kalbėjimas apie diskriminacijos prevenciją ir lyčių pusiausvyrą. EHU supranta, kad siekiant realios lygybės, būtinas nuolatinis procesų tobulinimas ir atviras dialogas su visa bendruomene.

Ši ataskaita parengta remiantis VŠĮ „Europos Humanitarinis Universitetas“ patvirtinta Lygių galimybių ir lyčių lygybės politika bei jos įgyvendinimo programa (2021-06-07, įsakymas Nr. 01-47), taip pat EHU Lyčių lygybės priemonių planu. Tikslas – įvertinti priemonių įgyvendinimą, pažangą, iššūkius ir pateikti rekomendacijas tolimesniam politikos įgyvendinimui.

2. Bendra situacija

2.1. Lyčių pasiskirstymas EHU bendruomenėje

Analizuojant bendrą darbuotojų sudėtį, moterys sudaro **52 %**, o vyrai – **48 %**. Tai rodo, kad bendrai universiteto personalo lygyje moterys ir vyrai pasiskirstę apylygiai.

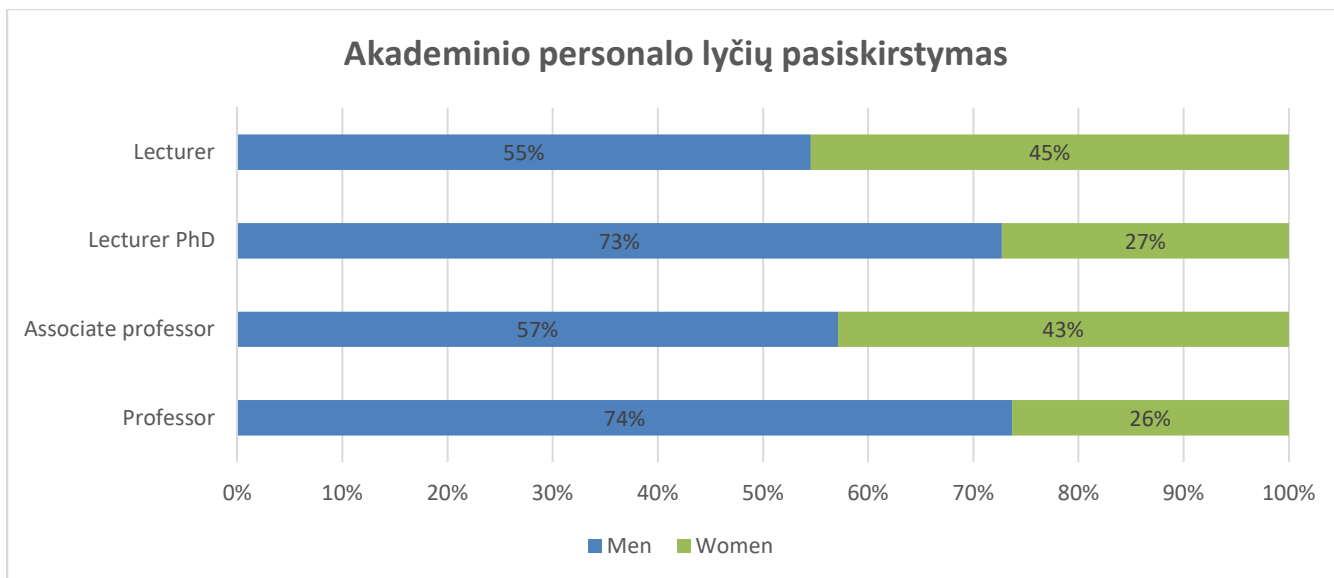


Tačiau giliau pažvelgus į skirtingas pozicijų grupes, matyti ryškesni lyčių disproporcijos požymiai:

- **Administracijos srityje** moterys sudaro net **67 %**, o vyrai – tik **33 %**. Tai rodo stiprų moterų dominavimą administracinėse pareigose.
- **Akademinio personalo** sudėtyje situacija yra atvirkštinė – vyrai sudaro **63 %**, o moterys tik **37 %**. Tai rodo, kad moterys akademinėse pozicijose, ypač aukštesnio lygmens, vis dar sudaro mažumą.

Šie duomenys atskleidžia struktūrinę lyčių disproporciją, priklausomai nuo veiklos srities: moterys labiau koncentruojasi administracijoje, o vyrai dominuoja akademinėje srityje. Tai gali rodyti tiek įsisenėjusias profesinės segregacijos tendencijas, tiek galimą poreikį papildomai skatinti moterų įtraukimą į akademinę veiklą bei vyrų dalyvavimą administracinėse pareigose.

2.2. Akademinio personalo lyčių pasiskirstymas



Remiantis surinktais duomenimis, vyrų dalis akademiniam personalo lygmenyje sudaro 63 %, o moterų – 37 %. Lyčių disproporcija išlieka visose pozicijose, tačiau nevienodu mastu:

- **Profesorių** gretose moterų dalis siekia vos 26 %, o vyrų – net 74 %. Tai rodo ryškų moterų nepakankamą atstovavimą aukščiausio lygio akademinėse pozicijose.
- **Docentų** lygyje padėtis šiek tiek geresnė – moterų dalis sudaro 43 %, vyrų – 57 %, tačiau vis dar vyrauja vyrai.
- **Lektorių su daktaro laipsniu (PhD)** tarpe taip pat dominuoja vyrai – 73 %, moterys sudaro 27 %.
- **Lektorių (be PhD)** grupėje lyčių pasiskirstymas artimesnis balansui: moterys sudaro 45 %, vyrai – 55 %.

Bendra tendencija rodo, kad kuo aukštesnė pozicija akademinėje hierarchijoje, tuo mažesnė moterų atstovavimo dalis. Tai gali signalizuoti apie poreikį imtis papildomų veiksmų moterų karjeros pažangai skatinti, ypač siekiant aukštesnių akademinų pozicijų.

2.3. Vadovų ir Senato pasiskirstymas pagal lytį

EHU vadovaujamosiose pozicijose dominuoja moterys – jos sudaro 63 % visų vadovų. Tai rodo aukštą moterų įsitraukimą į sprendimų priėmimo ir lyderystės lygmenį, kas atitinka lyčių lygybės siekius ir gali būti vertinama kaip pozityvus pavyzdys aukštojo mokslo sektoriuje.

Universiteto Senate lyčių balansas yra mažiau proporcingas – moterys sudaro 44 %, o vyrai – 56 %. Nors tai yra artima 40/60 proporcijai, kuri dažnai laikoma priimtina lyčių balanso kriterijumi, visgi siektina toliau skatinti moterų dalyvavimą akademinų sprendimų priėmime. Senate moterų atstovavimas mažesnis, ir tai iš dalies gali būti susiję su bendru akademinio personalo sudėties disbalansu lyčių požiūriu. Kadangi vyrai sudaro daugumą akademinio personalo, jų didesnis atstovavimas Senate yra sisteminės struktūros atspindys, o ne vien tik atstovavimo klausimas.

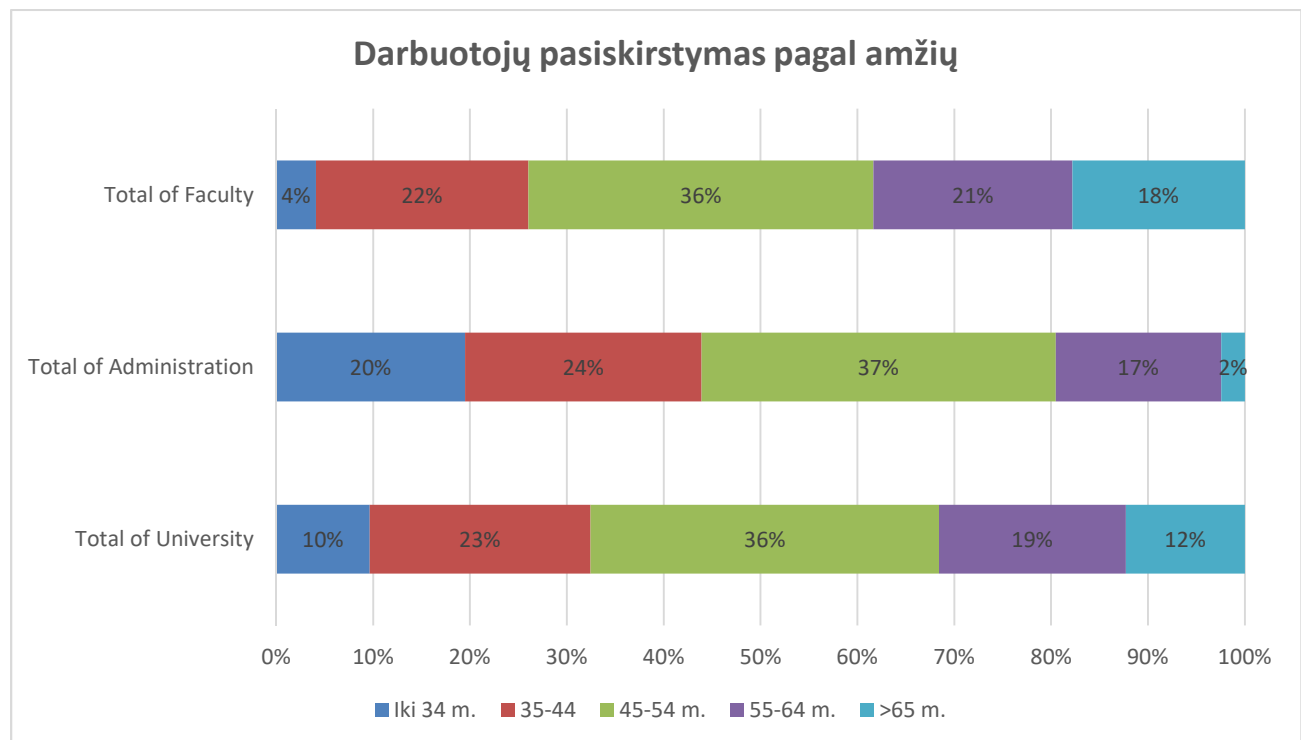
Pastebima, kad moterų atstovavimas yra didesnis vykdomosios vadovybės lygmenyje nei akademinuose kolegialiuose organuose. Tai gali rodyti skirtingus moterų įsitraukimo į administracinę ir akademinę lyderystę modelius bei būtinybę stiprinti jų įgalinimą mokslo ir studijų srityje.

Vertinant bendrai, EHU rodo teigiamas tendencijas lyčių lygybės srityje, tačiau išlieka poreikis tolygiai užtikrinti moterų ir vyrų atstovavimą visų lygių valdymo struktūrose.

2.4. Darbuotojų amžiaus pasiskirstymas

EHU darbuotojų amžiaus struktūra rodo, kad didžiausia dalis darbuotojų priklauso 45–54 metų amžiaus grupei – jie sudaro **36 %** visų universiteto darbuotojų. Tiek administracijoje (37 %), tiek akademiniam personalo segmente (36 %) ši amžiaus grupė dominuoja.

- **Jaunesni nei 34 metų darbuotojai** sudaro tik **10 %** viso personalo. Nors administracijoje jie sudaro penktadalį (20 %), tarp akademinio personalo jų – tik **4 %**, kas rodo labai mažą jaunimo įsitraukimą į akademinę veiklą.
- **35–44 metų darbuotojai** sudaro **23 %** universiteto personalo. Ši grupė pasiskirsčiusi gana tolygiai tarp administracijos (24 %) ir akademinio personalo (22 %) tarpe.
- **55–64 metų grupė** sudaro **19 %** universiteto darbuotojų, jų dalis didesnė akademiniam segmente (21 %) nei administracijoje (17 %).
- **Darbuotojai virš 65 metų** sudaro **12 %** universiteto darbuotojų. Akademiniam personalo segmente jie sudaro net **18 %**, kai tuo tarpu administracijoje tik **2 %**.



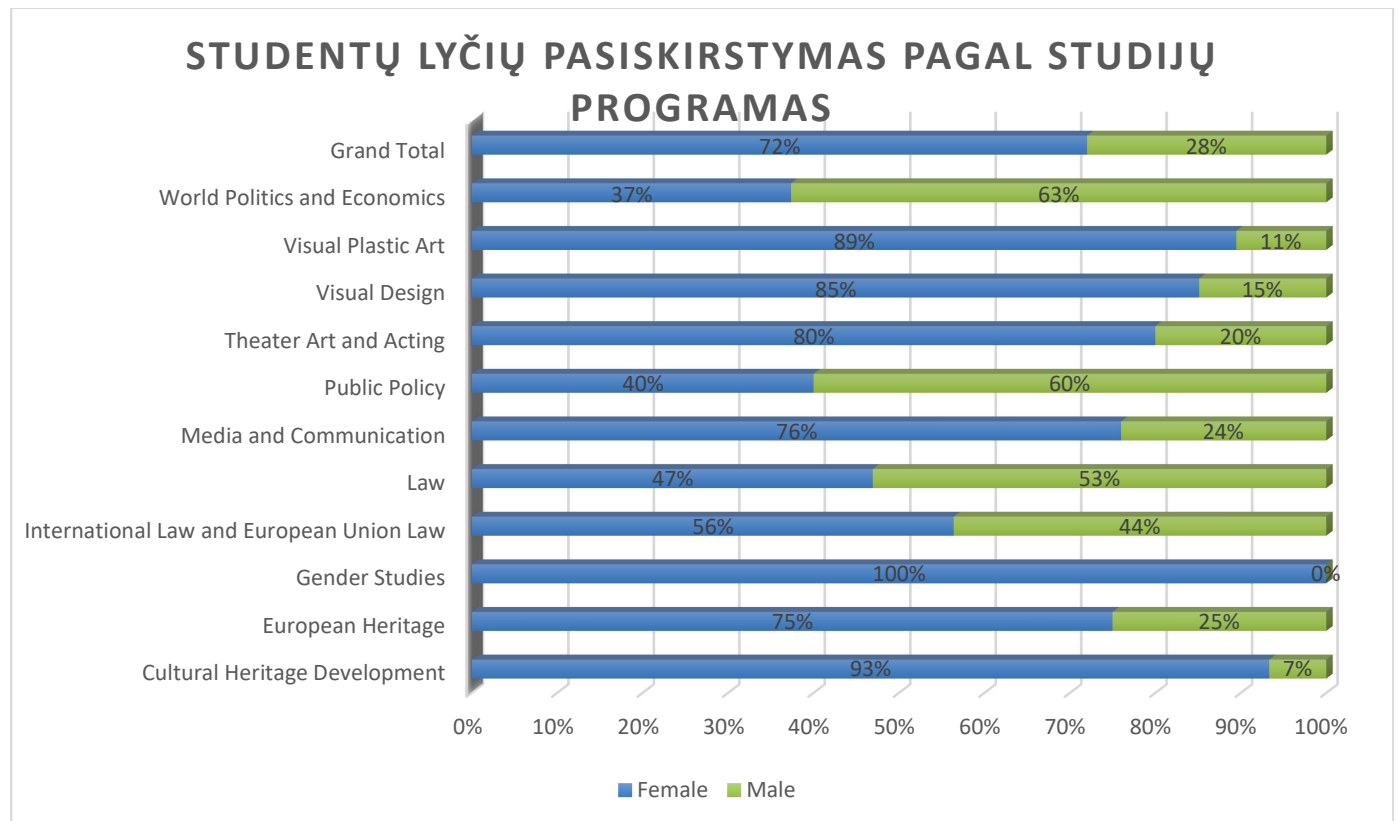
Pastebimas akademinio personalo senėjimas: Didelė dalis akademinio personalo priklauso vyresnėms amžiaus grupėms (55 m. ir vyresni – beveik 40 %). Tai rodo būtinybę planuoti žmogiškųjų išteklių atsinaujinimą ir skatinti jaunesnių mokslininkų, dėstytojų įsitraukimą.

Atkreiptinas dėmesys į jaunimo įtraukimo skirtumus: Administracijoje jaunesni nei 34 metų darbuotojai sudaro ženkliai dalį (20 %), o akademinėje veikloje – vos 4 %. Tai signalizuoja apie galimą barjerą jauniems mokslininkams, dėstytojams įsilieti į dėstyimo ar tyrimų pozicijas.

Pastebimas balansas vidutinio amžiaus grupėse: 35–54 metų darbuotojų segmentas apima beveik 60 % viso personalo, tai yra profesionaliai subrendusi darbuotojų grupė, užtikrinanti institucijų veiklos tęstinumą ir stabilumą.

Atsižvelgiant į tai, kad didelė dalis akademinio personalo (39 %) yra vyresni nei 55 metų, įskaitant 18 % virš 65 metų amžiaus galima daryti išvadą, kad vyresnio amžiaus darbuotojams sudaromos sąlygos tęsti profesinę veiklą, kas atitinka lygių galimybių principą nediskriminuoti pagal amžių ir užtikrinti darbo sąlygas viso profesinio ciklo metu.

2.5. Studentų lyčių pasiskirstymas pagal studijų programas 2024-09-30 duomenimis



Bendras visų EHU studijų programų studentų pasiskirstymas pagal lytį rodo, kad **moterys sudaro 72 %**, o **vyrų – 28 %**. Vis dėlto pasiskirstymas tarp konkrečių programų labai nevienodas ir išryškina ryškias lyčių specializacijas:

- **Moterų dominuojamos programos:**
 - *Gender Studies* – 100 % moterų;
 - *Cultural Heritage Development* – 93 % moterų;
 - *Visual Plastic Art* – 89 %;
 - *Visual Design* – 85 %;
 - *Theater Art and Acting* – 80 %;
 - *Media and Communication* – 76 %;
 - *European Heritage* – 75 %.

Šiose srityse vyrai sudaro mažumą arba visai nedalyvauja.

- **Subalansuotos programos:**
 - *International Law and European Union Law* – 56 % moterų, 44 % vyrų;
 - *Law* – 47 % moterų, 53 % vyrų.

Šiose programose stebimas palyginti artimas lyčių balansas.

- **Vyrų dominuojamos programos:**
 - *Public Policy* – 60 % vyrų, 40 % moterų;
 - *World Politics and Economics* – 63 % vyrų, 37 % moterų.

Šiose studijų srityse vyrai yra reikšmingai labiau atstovaujami.

Bendras vaizdas rodo lyčių pasiskirstymą pagal tradicinius interesų laukus – humanitarinių ir meninių sričių studijas dažniau renkasi moterys, o socialinių mokslų (ypač politikos, ekonomikos) programas – vyrai. Tai atspindi bendras aukštojo mokslo tendencijas Europoje, tačiau kartu kelia klausimų dėl lyčių balanso siekio visose studijų srityse.

2.6. EHU vykdomi projektai lyčių lygybės tematika

Women in Tech - I (2023–2024) ir Women in Tech - II (2023–2025)

<https://wintech.me/>

Women in Tech programa – tai edukacinis ir mokslinis projektas, skirtas remti Baltarusijos moteris IT srityje ir skatinti lyčių lygybę aukštųjų technologijų srityje. Projektas įgyvendinamas gavus Europos Sąjungos finansinę paramą. Projektas apima šias veiklos sritis:

- Login to Tech – vaizdo paskaitų ir praktinių užsiėmimų kursas. Skirtas moterims, planuojančioms pradėti karjerą IT srityje.
- Konferencija apie lyčių diskriminacijos IT srityje sprendimo būdus. Skirta IT verslo, nevyriausybinių organizacijų atstovams ir visiems, besidomintiems šia tema.
- IT kursai įvairiose srityse, mokantis konkrečių techninių įgūdžių, reikalingų darbui IT srityje.

- Mentorystės programa moterų palaikymui, dalyvaujant IT, žmogiškųjų išteklių ir verslo profesionalams.
- Women in Tech Academic – mokslinių tyrimų programa apie lyčių nelygybę IT srityje Baltarusijoje.

Projektas **Gender Studies and War Challenges in Resilience of Universities in Ukraine: digitalization, internationalization, and networking for excellence in teaching and research** (finansuojamas Swedish Institute, 2023–2024)

<https://www.soc.lu.se/en/calendar/conference-gender-equality-and-gender-studies-universities-war-peace-and-development>

Partneriniai universitetai: Lund University (Švedija); Kyiv Taras Shevchenko State University (Ukraina); Kharkiv State University (Ukraina); EHU (Lietuva); Ilia State University (Gruzija)

Projekto tikslas – remti Ukrainos akademikus ir studentus lyčių studijų srityje. Planuojami projekto rezultatai:

- bendro internetinio kurso „Rethinking Gender, War and Peace in the XXI century“ (2023–2024) sukūrimas;
- multimedžiagų mokymo priemonių šiam kursui parengimas;
- lyčių studijų tyrėjų iš partnerinių institucijų tinklo kūrimas.

Projektas **Educational and Publishing Project “Gendered BNR”**

(leidinių serija apie moteris, prisidėjusias prie Baltarusijos Liaudies Respublikos veiklos).

Pirmoji šios serijos knyga buvo išleista 2019 m. ir skirta Palutai Badunovai. Serijos tęsinys: Vanda Liavickaja, Larysa Henijuš, Ivonka Survila, Nina Abramčyk.

Projektas vykdomas bendradarbiaujant su Baltarusijos diaspora Jungtinėje Karalystėje, Francis Skaryna Belarusian Library and Museum, Londonas (2019–2024).

Projektas **“Gender Studies and War Challenges in Resilience of the Universities in Ukraine: Networking for Excellence in Teaching and Institutional Development”**

2023–2024; partneriai – Lund University (LU), Taras Shevchenko National University of Kyiv (TSNUK) ir Ilia State University, Tbilisi (ISU)

Studentų projektai:

One’s Own Room: Feminist Thursdays

Projekto komanda organizuoja internetinių seminarų ciklą apie feminizmą – “Own Room”. „Savas kambarys“ – tai atvira diskusijų erdvė, kur kiekvienas gali ne tik sužinoti ir atrasti naujų aspektų lyčių lygybės ir nediskriminavimo temomis, bet ir užduoti klausimus, reikšti nuomonę bei dalyvauti aktualių ir sudėtingų klausimų aptarime.

3. Lyčių lygybės priemonių įgyvendinimas pagal sritis

3.1. Personalas

Personalo srityje buvo numatytos 5 priemonės, tokios kaip asmens atsakingo už lygių galimybių ir įvairovės klausimų įgyvendinimą, nuolatinio lyčių lygybės situacijos monitoringo vykdymas įgyvendinant bendruomenės apklausas lyčių lygybės tematika, galimybių derinti darbo pareigas

su šeiminiiais įsipareigojimais, atskiro elektroninio pašto genderandequalopportunities@ehu.lt skundams dėl diskriminacijos ir seksualinio priekabiavimo, skirto personalui ir studentams sukūrimas, rengiamas studijų tvarkaraštis atliepantis šeiminius poreikius buvo įgyvendintos. 2025 m. darbuotojų apklausos duomenimis darbo ir laisvalaikio balanso vertinimas padidėjo 8 procentiniais punktais iki 60 procentų palyginti su 2024 m. apklausos duomenimis. Darbuotojų apklausos duomenimis darbuotojų įvairovės ir įtrauktiems įvertis, kuris parodo, ar darbuotojai mano, kad organizacijoje visiems galioja vienodos taisyklės, su visais darbuotojais elgiamasi vienodai pagarbiai, nėra diskriminacijos dėl užimamų pareigų, įsitikinimų, amžiaus, tautybės, lyties, seksualinės orientacijos ar kitų skirtingumų, karjeros sprendimai priimami remiantis darbo rezultatais, o ne simpatijomis, pažintimis, įsitikinimais ar kitomis ypatybėmis 2025 m kaip ir 2024 m. yra 66 procentų ir siekia Lietuvos vidurkį.

Tai rodo nuoseklų ir sistemingą Universiteto požiūrį į lygias galimybes bei jų integravimą į personalo valdymo procesus. Paskirto atsakingo asmens funkcija leidžia centralizuotai koordinuoti lygių galimybių politikos įgyvendinimą, užtikrinant, kad klausimai dėl įvairovės, diskriminacijos prevencijos ir bendruomenės sąmoningumo nebūtų palikti tik formaliai. Reguliarus lyčių lygybės situacijos monitoringas ir apklausų vykdymas padeda pagrįsti sprendimus duomenimis ir leidžia identifikuoti problemines sritis remiantis bendruomenės nuomone.

Įdiegus lankstesnes darbo sąlygas ir atliepant šeiminių įsipareigojimų poreikius, buvo žengtas svarbus žingsnis darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo srityje, kas ypač aktualu lyčių lygybės kontekste. Sukurta aiški ir saugi komunikacijos priemonė (atskiras el. paštas) skundams dėl diskriminacijos ar seksualinio priekabiavimo teikti prisideda prie skaidrios ir konfidencialios pagalbos sistemos, stiprinančios pasitikėjimą institucija. Studijų tvarkaraščių pritaikymas prie šeiminių įsipareigojimų poreikių rodo, kad lygių galimybių principai taikomi ne tik darbuotojų, bet ir studentų atžvilgiu, užtikrinant universalią prieigą prie palankių mokymosi ir darbo sąlygų.

3.2. Valdymo priemonių įgyvendinimas

Tikslas – siekti 40/60 lyčių balanso atstovavimo struktūrose.

Valdymo srityje iškeltas tikslas siekti 40/60 lyčių balanso universiteto struktūrose buvo įgyvendintas tik iš dalies. Nors buvo pasiektas apčiuopiamas rezultatas – padidintas moterų atstovavimas Valdančiojoje taryboje, kitos priemonės liko neįgyvendintos arba įgyvendintos ribotai.

Priemonės, susijusios su aukštesnės vadovybės paskyrimais, garbės daktarų nominavimu ir Core Curriculum programos lyčių balanso palaikymu, nebuvo pilnai įgyvendintos, dažniausiai dėl objektyvių priežasčių – esamo lyčių disbalanso akademinėje srityje, kur vyrų dominuojantis skaičius riboja galimybę išlaikyti proporciją. Nepaisant iškeltų rekomendacijų, kai kuriose struktūrose nebuvo taikomos aktyvios priemonės lyčių balansui koreguoti, nurodant, kad jų įgyvendinimas nėra įmanomas dėl objektyvių išorinių aplinkybių. Ši situacija atskleidžia sistemines problemas, susijusias su moterų atstovavimo trūkumu akademinėje veikloje, kurios tiesiogiai lemia disbalansą kolegialiuose valdymo organuose ir sprendimų priėmimo procesuose. Siekiant realaus pokyčio, lyčių balansą būtina vertinti ne tik struktūriškai, bet ir sistemingai – per

ilgalaikes priemonės, skatinančias moterų akademinę karjerą ir lyderystę, o ne vien remiantis formaliomis kvotomis ar rekomendacijomis. EHU atveju būtina peržiūrėti esamas priemonės ir pritaikyti jas pagal realų personalo lyčių pasiskirstymą, tuo pačiu užtikrinant, kad rekomendacijos netaptų deklaratyviomis ir būtų remiamos praktiniais veiksmais.

Antroji ir trečioji priemonės Lyčių ir lygių galimybių aspekto integracija į EHU strateginius planus, lyčiai jautrios kalbos integracija į dokumentus ir komunikaciją bei rengiamose universiteto veiklos ataskaitose atspindėti lyčių atstovavimą, teikiamose veiklos ataskaitose teikiama informacija atspindi lyčių aspektą įgyvendinamos nuolatos. Lyčių ir lygių galimybių aspektų integravimas į EHU strateginius planus bei vidaus dokumentus įgyvendinamas nuosekliai ir tikslingai.

Lygių galimybių ir lyčių lygybės aspektai yra integruojami rengiant pagrindinę Europos humanitarinio universiteto (EHU) finansavimo sutartį, sudaromą su Centrine projektų valdymo agentūra (CPVA) dėl EHU Patikos fondo lėšų panaudojimo.

Lygių galimybių bei lyčių lygybės politika įgyvendinama ir stebima strateginiu lygiu, o jos įgyvendinimo apžvalga pateikiama audituotose universiteto metinėse ataskaitose:

2023-2024 akademiniai metai <https://en.ehu.lt/wp-content/uploads/2025/03/concise-report-2023-24.pdf> (p.10-11);

2022-2023 akademiniai metai https://en.ehu.lt/wp-content/uploads/2024/01/CONCISE-REPORT-29-12-2023-engl_final.pdf (p. 10-11)

2021-2023 akademiniai metai https://en.ehu.lt/wp-content/uploads/2023/05/00_EHU-Annual-Report-2020-2021.pdf (p. 9-10)

Tai rodo institucijos sąmoningą pastangą įtraukti lygybės principus į aukščiausio lygmens planavimo dokumentus, o ne palikti juos tik pavienių priemonių lygmenyje.

Universiteto veiklos ataskaitose sistemingai pateikiami lyčių aspektą atspindintys duomenys, o tai leidžia užtikrinti skaidrumą ir objektyvų situacijos vertinimą, taip pat sudaro pagrindą tolesniam lyčių politikos tobulinimui.

3.3. Studijos ir mokslas, komunikacija

Šių blokų priemonių įgyvendinimo tikslas – stiprinti lyčių lygybės užtikrinimo svarbos suvokimą, stiprinti sąmoningumą, jautrumą lyčių skirtumams.

Šiame priemonių bloke buvo numatytos tokios veiklos kaip EHU bendruomenės nariai paskelbia ne mažiau nei 2 komentarus, tyrimus ar kito formato darbus per metus lyčių lygybės ar moterų lyderystės tematikomis, jie yra skelbiami ir viešinami vidinės ir išorinės komunikacijos kanalais; Vidinės komunikacijos kanalais skatinami minimi tyrimai; Paskaitos ar kursai lyčių lygybės tematika; Iki 2021 m. pabaigos suorganizuoti mokymai lyčių lygybės tematika EHU; Suorganizuotas bent vienas ekspertinis renginys (diskusija, konferencija, ekspertų vizitas ar pan.) per metus; lyčių lygybės ir lygių galimybių politikos pristatymas bendruomenei naujienlaiškiuose; Kiekvieną semestrą parengti po įrašą EHU puslapyje ir socialinių tinklų paskyrose, komunikuojant darbus, atliktus lyčių lygybės klausimais; Parengti 1 įrašą per mėnesį lyčių lygybės tema EHU socialiniuose tinkluose.

Šiuose blokuose priemonės yra susiję tarpusavyje, kadangi pasiekimai, organizuojami renginiai, tematika yra skelbiami ir viešinami vidinės ir išorinės komunikacijos kanalais, tokia veikla prisideda prie lyčių lygybės užtikrinimo svarbos suvokimo, sąmoningumo stiprinimo ir jautrumo lyčių skirtumams.

Informacija apie pasiekimus skelbiama www.ehu.lt, facebook ir instagram platformose, kvietimai į renginius taip pat siunčiami į darbuotojų ir studentų el. paštus, informacija kaupiama <https://en.ehu.lt/research/centers-laboratories-and-institutes/center-for-gender-studies/>.

EHU kryptingai ir nuosekliai įgyvendina studijų, mokslo ir komunikacijos priemones, skirtas lyčių lygybės tematikos stiprinimui bendruomenėje. Tai apima ne tik mokslinius darbus ir paskaitas, bet ir viešą komunikaciją, informacijos prieinamumą ir renginių organizavimą.

Lyčių lygybės tematika yra integruojama į akademinę veiklą – rengiamos konferencijos, paskaitos, kursai bei viešinami moksliniai tyrimai ar komentarai, susiję su lyčių klausimais. Per 2024/2025 akademinius metus www.ehu.lt naujienų skiltyje pasirodė šie pranešimai lyčių lygybės tematika:

<https://en.ehu.lt/news/rethinking-urban-spaces/>

<https://en.ehu.lt/news/conference-city-as-a-feminist-care-infrastructures-and-cultural-heritage/>

<https://en.ehu.lt/news/ehu-gender-equality-workshop-recap/>

https://en.ehu.lt/news/dr-uladzislau_ivanou_visits_university_of_warsaw/

https://en.ehu.lt/news/gender_studies/ (Exploring the Intersection of Gender, Work, and Technology: A Two-Day Lecture Series for MA Gender Studies Students)

<https://en.ehu.lt/news/feeling-machines-gender-technologies-and-capitals/>

<https://en.ehu.lt/news/the-liquid-modernity-of-zygmunt-bauman/>

<https://en.ehu.lt/news/join-the-fragile-connections-webinar-series/>

<https://en.ehu.lt/events/lecture-series-gender-work-technology-march-25-26/>

<https://en.ehu.lt/events/workshop-shaping-attitudes-towards-gender-equality-when-a-billion-reasons-may-not-work/>

<https://en.ehu.lt/events/human-vs-ai/>

https://en.ehu.lt/events/women_in_tech/ (*Feeling Machines: Gender, Technologies, and Capitals*)

<https://www.wintech.me/blog>

Tokia praktika stiprina tematinį matomumą universiteto bendruomenėje ir prisideda prie žinių plėtros šioje srityje

Komunikacijos priemonės (vidiniai kanalai, socialiniai tinklai, naujienlaiškiai, el. paštas) yra aktyviai naudojamos lygybės klausimams komunikuoti, kas rodo tikslingą informacijos sklaidą ir siekį įtraukti įvairias auditorijas.

Priemonių įgyvendinimas nėra formalus – informacija apie lyčių lygybės veiklas ir pasiekimus yra skelbiama pagal aktualumą, apimtį ir kontekstą, o tai didina komunikacijos autentiškumą ir aktualumą.

Bendruomenės sąmoningumas lyčių lygybės klausimais yra stiprinamas ne tik per akademinis formatus, bet ir per kasdienę komunikaciją bei renginius, tokie veiksmai ugdo jautrumą lyčių skirtumams ir padeda formuoti įtraukią institucijos kultūrą.

4. Išvados

1. EHU rodo kryptingą ir nuoseklų įsipareigojimą lygių galimybių principų įgyvendinimui, tiek formaliuose dokumentuose, tiek praktinėje veikloje. Įgyvendinamos priemonės apima visus pagrindinius universiteto veiklos aspektus – personalą, valdymą, studijas, mokslą ir komunikaciją.
2. Lyčių balansas bendrame darbuotojų pasiskirstyme yra apytiksliai pasiektas, tačiau pastebimos reikšmingos disproporcijos veiklos srityse – moterys dominuoja administracijoje, vyrai – akademiniam personalo segmente, ypač aukščiausiose pozicijose.
3. Akademinėje srityje pastebimas ryškus moterų nepakankamas atstovavimas, ypač aukštesnėse pareigose. Tai atskleidžia išlikusią vertikalią lyčių segregaciją ir būtinybę taikyti karjeros skatinimo priemones moterims akademinėje srityje.
4. Vadovaujančiose administracinėse pareigose dominuoja moterys (63 %), tačiau Senate moterų dalis mažesnė (44 %), kas iš dalies atspindi bendrą akademinio personalo sudėtį. Tai parodo sisteminių poveikį moterų įsitraukimui į akademinis sprendimų priėmimo procesus.
5. Akademinis personalas yra linkęs senėti – beveik 40 % darbuotojų yra vyresni nei 55 metų, iš jų net 18 % – virš 65 metų. Tai kelia būtinybę skirti dėmesio kartų kaitai, jaunų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pritraukimui.
6. Studijų programose pastebimas ryškus lyčių pasiskirstymas pagal studijų sritis. Humanitarines ir menines programas dažniausiai renkasi moterys, o politikos ir ekonomikos sritis – vyrai. Tai atspindi bendras socialines tendencijas, tačiau išryškina galimą interesų formavimo ir profesinės orientacijos skirtumą pagal lytį.
7. Personalas srityje visos numatytos priemonės buvo įgyvendintos. Įdiegtas el. paštas skundams teikti, šeiminiams įsipareigojimams pritaikytos darbo sąlygos, tvarkaraščių pritaikymas studentų poreikiams bei paskirtas atsakingas asmuo – tai stiprina įtraukią aplinką ir patikimumą institucinėmis procedūromis.
8. Valdymo srityje pažanga pasiekta iš dalies. Padidintas moterų skaičius Valdančiojoje taryboje, tačiau ne visos priemonės buvo įgyvendintos dėl objektyvių kliūčių, ypač lyčių disbalanso akademinėje srityje.
9. Lyčių aspektų integracija į strateginius dokumentus ir komunikaciją vykdoma nuosekliai. Tai rodo brandų institucinį požiūrį ir ilgalaikį įsipareigojimą.
10. Studijų, mokslo ir komunikacijos srityse įgyvendinamos įvairios priemonės skatina bendruomenės sąmoningumą. Lyčių tematika yra integruojama į paskaitas, mokslinius tyrimus, viešinimą socialiniuose tinkluose ir renginius.
11. Efektyvi lyčių lygybės politika reikalauja nuolatinio dėmesio, grįsto duomenimis, bendruomenės įtrauktimi ir refleksija.

5. Rekomendacijos:

1. Reguliarus duomenų rinkimas ir viešinimas:
 - Įtvirtinti reguliarią (ne retesnę kaip kartą per du metus) lyčių balanso, amžiaus, karjeros pažangos analizę pagal pozicijas, skyrius ir studijų programas.

- Surinktą informaciją pateikti struktūrizuotai viešose ataskaitose bei naudoti ją kaip pagrindą sprendimų priėmimui ir planavimo procesuose.

- Rekomenduojama įtvirtinti duomenų stebėseną kaip nuolatinį procesą, o ne pavienį atskaitomybės veiksmą.

2. Nuoseklus švietimas ir informacijos sklaida:

- Užtikrinti, kad švietimas lygių galimybių, nediskriminavimo ir lyčių lygybės temomis būtų tęstinis, o ne epizodinis – t. y. mokymai, paskaitos, diskusijos turėtų būti organizuojami reguliariai, įtraukiant įvairius bendruomenės narius (darbuotojus, studentus, vadovybę).

- Rekomenduojama tęsti jau pasiteisinusias komunikacijos ir švietimo formas (naujienlaiškius, ekspertinius renginius, socialinių tinklų kampanijas), pritaikant jas kintančioms bendruomenės reikmėms.

3. Lygybės integravimas į studijų ir mokslo turinį:

- Skatinti, kad bakalauro ir magistro baigiamieji darbai apimtų lygybės, įvairovės, žmogaus teisių ar įtraukties tematikas, kai tai yra aktualu programų turiniui.

- Rekomenduojama tęsti lygių galimybių temų įtraukimą į paskaitų, tyrimų ir viešų diskusijų turinį, taip stiprinant tematinį matomumą visose studijų pakopose.

4. Tęsti pasiteisinusias priemones:

- Tokios priemonės kaip atsakingo asmens paskyrimas, lankstaus darbo ir studijų tvarkaraščių taikymas, specialaus kontaktinio el. pašto skundams naudojimas, bei komunikacijos apie lygybę stiprinimas, pasiteisino ir turėtų būti tęsiamos bei nuolat atnaujinamos.

5. Rekomenduojama plėsti veiksmų plano apimtį įtraukiant įvairovės ir įtraukties (diversity & inclusion) komponentus.