

ОТЧЕТ ЕВРОПЕЙСКОГО ГУМАНИТАРНОГО УНИВЕРСИТЕТА О МОНИТОРИНГЕ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

2024-2025 учебный год

1. Введение

Европейский гуманитарный университет (далее именуемый Университетом или ЕГУ) стремится создать академическую среду, которая способствует уважению достоинства личности, признает индивидуальный вклад каждого члена сообщества и обеспечивает равные возможности для всех, как для сотрудников, так и для студентов. Руководствуясь международными принципами в области прав человека и ценностями Европейского союза, Университет привержен систематическому укреплению культуры равенства, многообразия и инклюзивности.

В 2021 году Европейский гуманитарный университет (ЕГУ) утвердил Политику равных возможностей и гендерного равенства и представил план действий по ее реализации. Цель политики — обеспечить равное обращение со всеми сотрудниками и соискателями работы в университете, как до, так и после заключения трудового договора, а также со студентами и стажерами, как до, так и после их поступления в университет, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального статуса, вероисповедания, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнической принадлежности, религии. Для обеспечения реализации политики был назначен ответственный координатор, который контролирует выполнение мер, консультируется с членами сообщества, инициирует образовательные мероприятия и способствует интеграции принципов равенства в процессы принятия решений в университете.

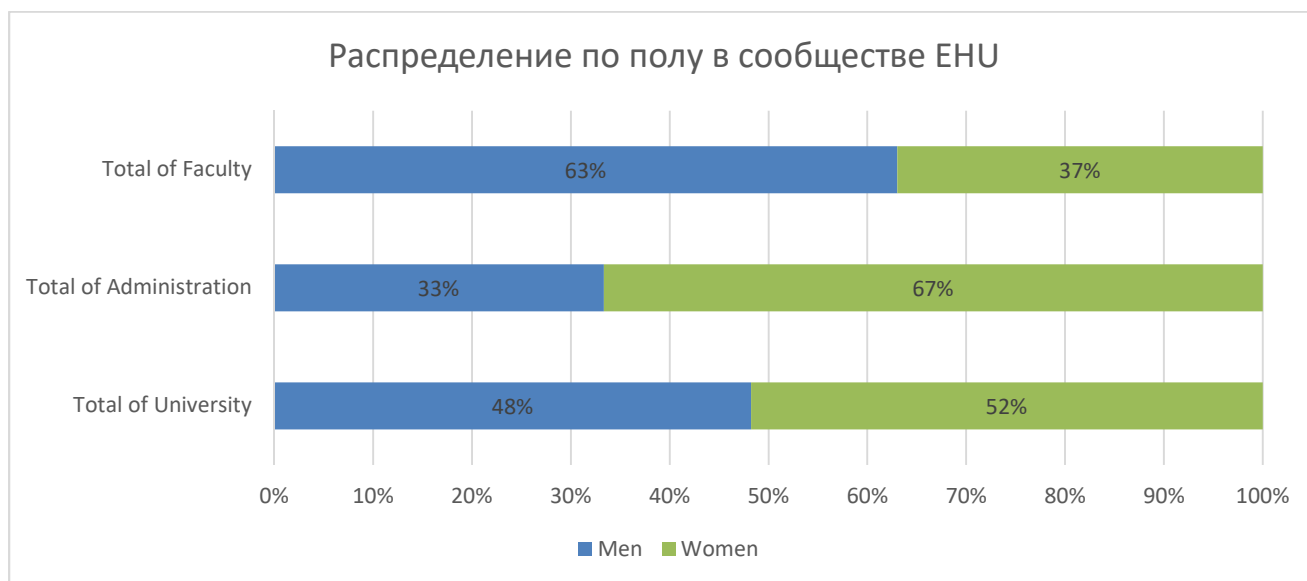
В последние годы университет уделяет больше внимания не только формальным принципам, но и их практическому применению: активно отслеживает гендерный баланс в структурах, пересматривает процедуры отбора и оценки сотрудников, а также способствует общественной дискуссии по вопросам предотвращения дискриминации и гендерного баланса. В ЕГУ понимают, что достижение реального равенства требует постоянного совершенствования процессов и открытого диалога со всем сообществом.

Данный доклад основан на Политике равных возможностей и гендерного равенства и Программе ее реализации, утвержденной 07.06.2021, Приказ № 01-47, а также на Планах мер по обеспечению гендерного равенства Европейского гуманитарного университета. Цель доклада — оценить реализацию мер, достигнутый прогресс, выявленные проблемы и дать рекомендации по дальнейшей реализации политики.

2. Общая ситуация

2.1. Распределение по полу в сообществе ЕНУ

При анализе общего состава сотрудников женщины составляют **52%** , а мужчины – **48%** . Это свидетельствует о том, что женщины и мужчины распределены на уровне университетского персонала примерно поровну.

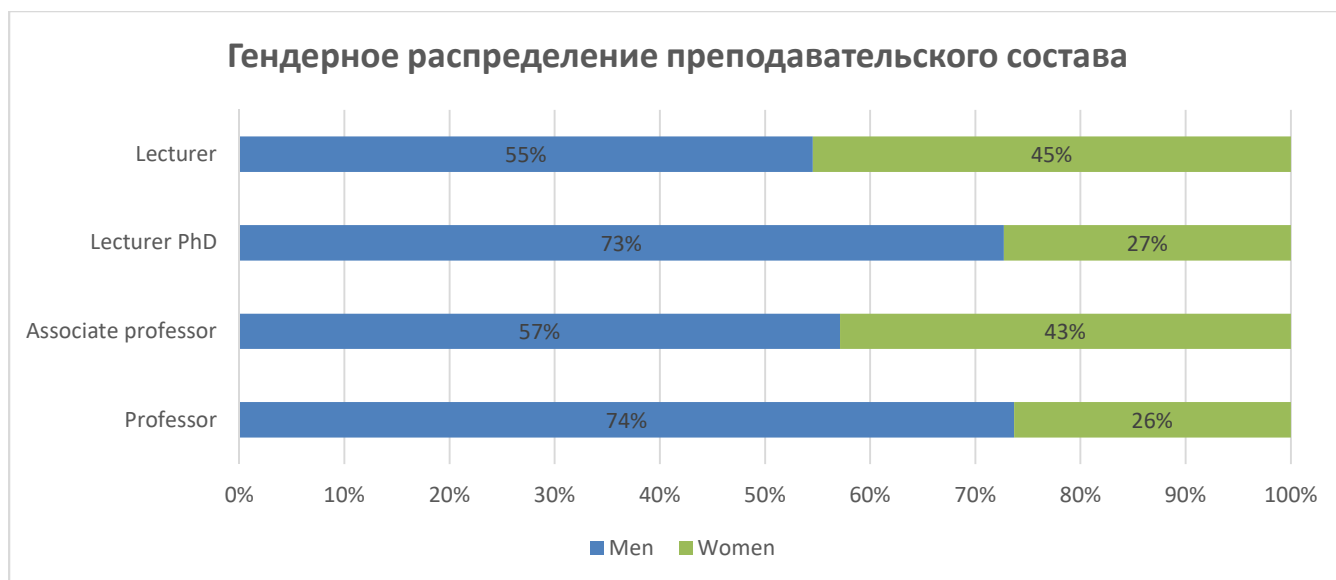


Однако более детальный анализ различных групп должностей выявляет более выраженные признаки гендерного диспропорции:

- **В сфере управления** женщины составляют целых **67%** , в то время как мужчины — всего **33%** . Это свидетельствует о значительном преобладании женщин на административных должностях.
- **академического персонала** ситуация обратная: мужчины составляют **63%** , а женщины — всего **37%** . Это свидетельствует о том, что женщины по-прежнему составляют меньшинство на академических должностях, особенно на руководящих позициях.

Эти данные выявляют структурный гендерный дисбаланс в зависимости от сферы деятельности: женщины в большей степени сосредоточены в административной сфере, в то время как мужчины доминируют в академической среде. Это может указывать как на давние тенденции профессиональной сегрегации, так и на возможную необходимость дальнейшего содействия включению женщин в академическую среду и участию мужчин на административных должностях.

2.2. Гендерное распределение преподавательского состава



Согласно собранным данным, доля мужчин на уровне преподавательского состава составляет 63%, а женщин — 37%. Гендерный дисбаланс сохраняется на всех должностях, но в разной степени:

- **профессоров** доля женщин составляет всего 26%, в то время как доля мужчин — 74%. Это свидетельствует о явном недопредставлении женщин на высших академических должностях.
- **доцентов** ситуация несколько лучше: доля женщин составляет 43%, мужчин — 57%, но мужчины по-прежнему преобладают.
- **преподавателей с докторской степенью (PhD)** также преобладают мужчины — 73%, в то время как женщины составляют 27%.
- **преподавателей (без докторской степени)** гендерное распределение ближе к сбалансированному: женщины составляют 45%, мужчины — 55%.

Общая тенденция такова, что чем выше должность в академической иерархии, тем ниже доля женщин среди её представителей. Это может свидетельствовать о необходимости дополнительных мер по содействию карьерному росту женщин, особенно на высоких академических должностях.

2.3. Гендерное распределение лидеров и Сената

В ЕГУ женщины занимают доминирующие руководящие должности, составляя 63% всех менеджеров. Это демонстрирует высокий уровень вовлеченности женщин в принятие решений и руководство, что соответствует целям гендерного равенства и может рассматриваться как позитивный пример в секторе высшего образования.

Гендерный баланс в Сенате университета менее сбалансирован: 44% женщин и 56% мужчин. Хотя это близко к соотношению 40/60, часто считающемуся приемлемым критерием гендерного баланса, все еще есть возможности для дальнейшего расширения участия женщин в принятии решений в академической сфере. Более низкое

представительство женщин в Сенате может быть частично обусловлено общим гендерным дисбалансом в составе академического персонала. Поскольку мужчины составляют большинство академического персонала, их более высокое представительство в Сенате является отражением системной структуры, а не просто вопросом представительства.

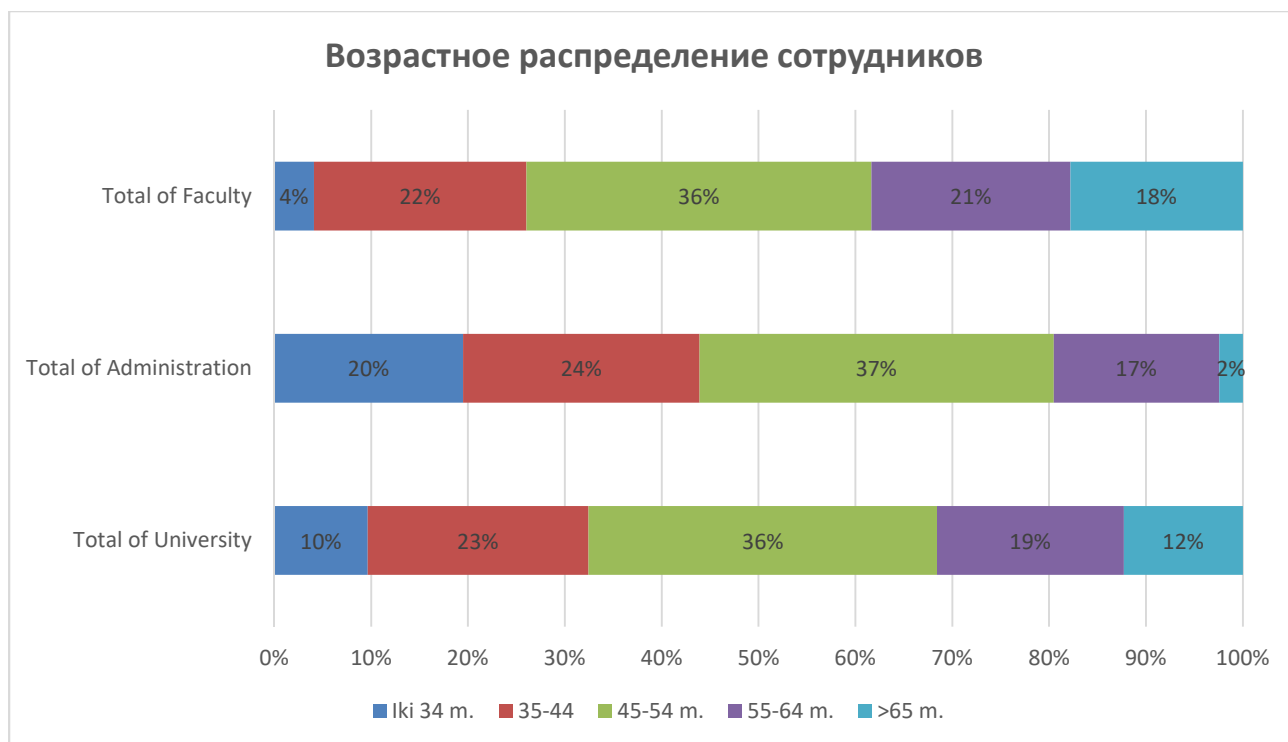
Отмечается, что женщины представлены в руководящих должностях более широко, чем в академических коллегиальных органах. Это может указывать на различия в характере участия женщин в административном и академическом руководстве, а также на необходимость усиления их прав и возможностей в области науки и образования.

В целом, в ЕГУ наблюдаются позитивные тенденции в области гендерного равенства, однако сохраняется необходимость обеспечения равного представительства женщин и мужчин в управленческих структурах на всех уровнях.

2.4. Возрастное распределение сотрудников

Возрастная структура персонала ЕГУ показывает, что наибольшая доля сотрудников приходится на возрастную группу 45–54 лет, составляющую **36%** от всего университетского персонала. Эта возрастная группа доминирует как в административном (37%), так и в академическом сегменте (36%).

- **Сотрудники моложе 34 лет** составляют всего **10%** от общего числа персонала. При этом они составляют пятую часть (20%) административного персонала, но лишь **4% преподавательского состава**, что свидетельствует об очень низком уровне вовлеченности молодежи в учебную деятельность.
- **Сотрудники в возрасте 35–44 лет** составляют **23%** персонала университета. Эта группа примерно поровну распределена между административным (24%) и преподавательским составом (22%).
- **Возрастная группа 55–64 лет** составляет **19%** сотрудников университетов, при этом их доля выше в академическом сегменте (21%), чем в административном (17%).
- **Сотрудники старше 65 лет** составляют **12%** от общего числа работников университета. В академическом сегменте их доля достигает **18%**, а в административном сегменте составляет **2%**.



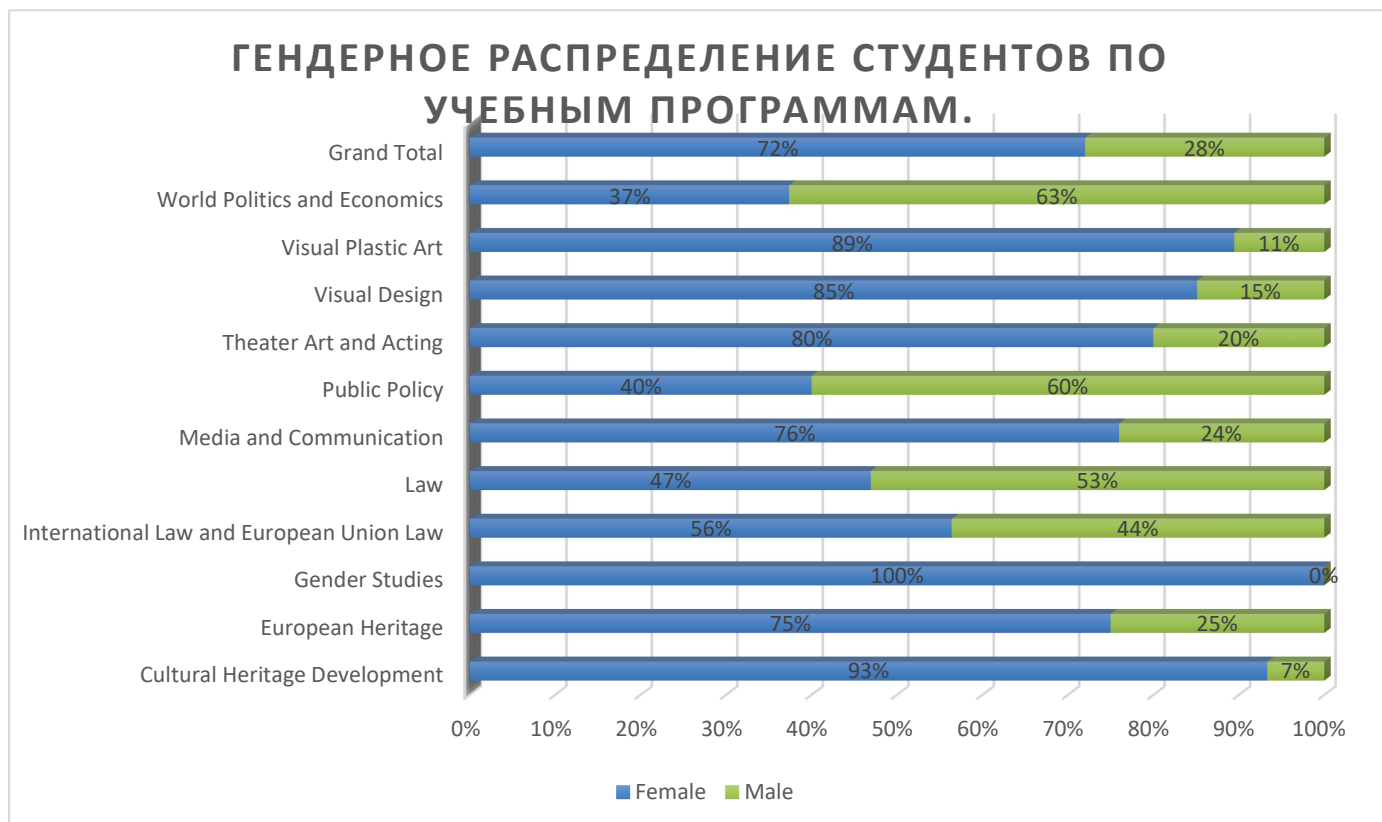
Заметно старение преподавательского состава : значительная часть профессорско-преподавательского состава относится к старшим возрастным группам (55 лет и старше – почти 40%). Это указывает на необходимость планирования обновления кадровых ресурсов и поощрения привлечения молодых исследователей и преподавателей.

Стоит отметить различия в вовлечении молодежи: в административном секторе значительную долю составляют сотрудники моложе 34 лет (20%), тогда как в академической сфере – всего 4%. Это указывает на потенциальный барьер для молодых ученых и преподавателей при занятии преподавательских или исследовательских должностей.

В средних возрастных группах наблюдается заметный баланс: сегмент сотрудников в возрасте 35–54 лет составляет почти 60% от общего числа персонала, что представляет собой профессионально зрелую группу сотрудников, обеспечивающую непрерывность и стабильность деятельности учреждения .

Учитывая, что значительная часть преподавательского состава (39%) старше 55 лет, в том числе 18% старше 65 лет, можно сделать вывод, что пожилым сотрудникам предоставляются условия для продолжения профессиональной деятельности, что соответствует принципу равных возможностей, отсутствия дискриминации по возрасту и обеспечения условий труда на протяжении всего профессионального цикла.

2.5. Гендерное распределение студентов по учебным программам по состоянию на 30 сентября 2024 года.



Общее гендерное распределение студентов по всем учебным программам ЕГУ показывает, что **женщины составляют 72%**, а **мужчины — 28%**. Однако распределение между отдельными программами очень неравномерно и подчеркивает явную гендерную специализацию:

- **Программы, в которых преобладают женщины:**
 - *Gender Studies* – 100% женщин;
 - *Cultural Heritage Development* - 93% женщин;
 - *Visual Plastic Art* – 89%;
 - *Visual Design* – 85%;
 - *Theater Art and Acting* – 80%;
 - *Media and Communication* - 76%;
 - *European Heritage* – 75%.

В этих районах мужчины составляют меньшинство или вообще не принимают участия.

- **Сбалансированные программы:**
 - *International Law and European Union Law* – 56% женщин, 44% мужчин;

- *Law* 47% женщин и 53% мужчин.

В этих программах соблюдается относительно близкий гендерный баланс.

- **Программы, в которых преобладают мужчины:**
 - *Public policy* – 60% мужчин, 40% женщин;
 - *World Politics and Economics* – 63% мужчин, 37% женщин.

В этих областях исследований значительно преобладают мужчины.

В целом, картина показывает гендерное распределение по традиционным областям интересов: женщины чаще выбирают гуманитарные науки и искусствоведение, а мужчины — социальные науки (особенно политологию и экономику). Это отражает общие тенденции в высшем образовании в Европе, но в то же время поднимает вопросы о стремлении к гендерному балансу во всех областях обучения.

2.6. Проекты по гендерному равенству в ЕНУ

Women in Tech - I (2023-2024) и Women in Tech — II (2023-2025)

<https://wintech.me/>

Women in Tech — это образовательный и научный проект, направленный на поддержку белорусских женщин в сфере информационных технологий и содействие гендерному равенству в высокотехнологичной отрасли. Проект реализуется при финансовой поддержке Европейского союза. Проект охватывает следующие направления деятельности:

- *Login to Tech* — это видеолекции и практический курс, разработанный для женщин, планирующих начать карьеру в сфере информационных технологий.
- Конференция по способам борьбы с гендерной дискриминацией в ИТ-секторе. Предназначена для представителей ИТ-бизнеса, неправительственных организаций и всех, кто интересуется данной темой.
- ИТ-курсы по различным направлениям, обучающие конкретным техническим навыкам, необходимым для работы в сфере информационных технологий.
- Программа наставничества для поддержки женщин с участием специалистов в области информационных технологий, управления персоналом и бизнеса.
- *Women in Tech Academic* — это исследовательская программа, посвященная гендерному неравенству в ИТ-сфере Беларуси.

Проект **Gender Studies and War Challenges in Resilience of Universities in Ukraine: digitalization, internationalization, and networking for excellence in teaching and research** (финансируется Шведским институтом, 2023–2024 гг.)

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

Университеты-партнеры: Лундский университет (Швеция); Киевский государственный университет имени Тараса Шевченко (Украина); Харьковский государственный университет (Украина); ЕГУ (Литва); Государственный университет Или (Грузия)

Проект направлен на поддержку украинских ученых и студентов в области гендерных исследований. Планируемые результаты проекта:

- совместного онлайн-курса « Переосмысление гендера, войны и мира в XXI веке » (2023–2024 гг.);
- подготовка мультимедийных учебных пособий для данного курса;
- создание сети исследователей гендерных исследований из партнерских учреждений.

проект Educational and Publishing Project “Gendered BNR”

(Серия публикаций о женщинах, внесших вклад в деятельность Белорусской Народной Республики).

Первая книга этой серии была опубликована в 2019 году и посвящена Палуте Бадуновой. Серия продолжается историями Ванды Лявицкой, Ларисы Хениюш, Ивонки Сурвилы и Нины Абрамчик.

Проект реализуется в сотрудничестве с белорусской диаспорой в Соединенном Королевстве, Белорусской библиотекой и музеем имени Фрэнсиса Скарины , Лондон (2019–2024).

Проект « Gender Studies and War Challenges in Resilience of the Universities in Ukraine: Networking for Excellence in Teaching and Institutional Development »

2023–2024 гг.; партнеры – Лундский университет (ЛУ) , Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко (ЦНУК) и Тбилисский государственный университет имени Илии (УГУ).

Студенческие проекты:

One’s Own Room: Feminist Thursdays

Проектная группа организует серию вебинаров по феминизму – « Собственная комната» . «Собственная комната» – это открытое дискуссионное пространство, где каждый может не только узнать и открыть для себя новые аспекты гендерного равенства и недискриминации, но и задать вопросы, высказать свое мнение и принять участие в обсуждении актуальных и сложных вопросов.

3. Реализация мер по обеспечению гендерного равенства по регионам.

3.1. Персонал

В кадровой сфере было запланировано 5 мер, таких как назначение ответственного за реализацию вопросов равных возможностей и многообразия, постоянный мониторинг ситуации с гендерным равенством путем проведения опросов населения по вопросам гендерного равенства, предоставление возможностей для совмещения рабочих обязанностей с семейными, а также отдельный адрес электронной почты. **Для рассмотрения жалоб на дискриминацию и сексуальные домогательства в отношении сотрудников и студентов была разработана учебная программа, учитывающая семейные потребности, на электронную [почту genderandequalopportunities@ehu.lt](mailto:genderandequalopportunities@ehu.lt).** По данным опроса сотрудников за 2025 год, оценка баланса между работой и личной жизнью увеличилась на 8 процентных пунктов и составила 60 процентов по сравнению с данными

опроса 2024 года. По данным опроса сотрудников, показатель разнообразия и инклюзивности, отражающий убежденность сотрудников в том, что в организации действуют одни и те же правила, ко всем сотрудникам относятся с равным уважением, отсутствует дискриминация по признаку должности, убеждений, возраста, национальности, пола, сексуальной ориентации или другим признакам, а карьерные решения принимаются на основе результатов работы, а не на основе симпатий, знакомств, убеждений или других характеристик, составляет 66 процентов в 2025 году, как и в 2024 году, и близок к среднему показателю по Литве.

Это демонстрирует последовательный и систематический подход университета к обеспечению равных возможностей и их интеграции в процессы управления персоналом. Функция назначенного ответственного лица позволяет централизованно координировать реализацию политики равных возможностей. Необходимо обеспечить, чтобы вопросы многообразия, предотвращения дискриминации и повышения осведомленности общественности не оставались на формальном уровне. Регулярный мониторинг ситуации с гендерным равенством и проведение опросов помогают принимать решения на основе данных и позволяют выявлять проблемные области на основе мнения общественности.

Внедрение более гибких условий труда и учет потребностей, связанных с семейными обязанностями, стали важным шагом в области баланса между работой и личной жизнью. Это особенно актуально в контексте гендерного равенства. Создание четкого и безопасного средства связи (отдельный адрес электронной почты) для подачи жалоб на дискриминацию или сексуальное домогательство способствует созданию прозрачной и конфиденциальной системы оказания помощи. Учреждение, укрепляющее доверие. Адаптация учебных графиков к потребностям семейных обязанностей показывает, что принципы равных возможностей применимы не только к сотрудникам, но и к студентам. обеспечение всеобщего доступа к благоприятным условиям обучения и труда.

3.2. Внедрение мер управления

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

В сфере управления цель достижения гендерного баланса 40/60 в структурах университетов была достигнута лишь частично. Хотя был достигнут ощутимый результат – увеличение представительства женщин в Управляющем совете, другие меры остались нереализованными или были реализованы в ограниченной степени.

Меры, касающиеся назначения на руководящие должности, присвоения почетных званий докторов и поддержания гендерного баланса в основной учебной программе, не были полностью реализованы, в основном по объективным причинам – существующему гендерному дисбалансу в академической сфере, где преобладание мужчин ограничивает возможности поддержания пропорционального представительства. Несмотря на сделанные рекомендации, некоторые структуры не применили активных мер по исправлению гендерного баланса, что указывает на невозможность их реализации из-за объективных внешних обстоятельств. Эта ситуация выявляет системные проблемы, связанные с недостаточным представительством женщин в академической деятельности,

что напрямую приводит к дисбалансу в коллегиальных руководящих органах и процессах принятия решений. Для достижения реальных изменений необходимо оценивать гендерный баланс не только структурно, но и системно – посредством долгосрочных мер, способствующих академической карьере и лидерству женщин, а не исключительно на основе формальных квот или рекомендаций. В случае ЕГУ необходимо пересмотреть существующие меры и адаптировать их к реальному гендерному распределению персонала, обеспечивая при этом, чтобы рекомендации не были декларативными и подкреплялись практическими действиями.

Вторая и третья меры, включающие интеграцию гендерных аспектов и вопросов равных возможностей в стратегические планы ЕГУ, гендерное представительство в отчетах о деятельности университета и предоставленную в них информацию, отражающую гендерные аспекты, осуществляются непрерывно. Интеграция гендерных аспектов и вопросов равных возможностей в стратегические планы ЕГУ и внутренние документы осуществляется последовательно и целенаправленно.

При подготовке основного соглашения о финансировании Европейского гуманитарного университета (ЕГУ), заключенного с Центральным агентством по управлению проектами (СРМА) для использования средств целевого фонда ЕГУ, учитываются аспекты равных возможностей и гендерного равенства.

Политика равных возможностей и гендерного равенства реализуется и контролируется на стратегическом уровне, а обзор ее осуществления представлен в проверенных годовых отчетах университета.

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

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

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

Это свидетельствует о целенаправленных усилиях учреждения по включению принципов равенства в документы планирования самого высокого уровня, а не оставлению их лишь на уровне отдельных мер.

В отчетах о деятельности университета систематически представлены данные, отражающие гендерный аспект, что обеспечивает прозрачность и объективную оценку ситуации, а также служит основой для дальнейшего совершенствования гендерной политики.

3.3. Исследования и наука, коммуникация

Целью реализации этих блоковых мер является укрепление понимания важности обеспечения гендерного равенства, повышение осведомленности и чуткости к гендерным различиям.

Этот комплекс мер включал в себя такие мероприятия, как публикация членами сообщества ЕГУ не менее 2 комментариев, исследований или других работ в другом формате в год по темам гендерного равенства или женского лидерства, которые публикуются и распространяются через внутренние и внешние каналы коммуникации; продвижение вышеупомянутых исследований через внутренние каналы коммуникации; лекции или курсы по теме гендерного равенства; организация тренингов по теме гендерного равенства в ЕГУ до конца 2021 года; организация не менее одного мероприятия с участием экспертов (дискуссия, конференция, визит эксперта и т. д.) в год; представление политики гендерного равенства и равных возможностей сообществу в информационных бюллетенях; подготовка публикации на веб-сайте ЕГУ и в социальных сетях каждый семестр, сообщающей о проделанной работе по вопросам гендерного равенства; подготовка 1 публикации в месяц по теме гендерного равенства в социальных сетях ЕГУ.

В рамках этих блоков меры взаимосвязаны, поскольку достижения, организованные мероприятия и темы объявляются и распространяются через внутренние и внешние каналы коммуникации, такая деятельность способствует пониманию важности обеспечения гендерного равенства, повышению осведомленности и чуткости к гендерным различиям.

Информация о достижениях публикуется [на сайте www.ehu.lt](http://www.ehu.lt), в Facebook и Instagram, приглашения на мероприятия также рассылаются по электронной почте сотрудникам и студентам, а сбор информации осуществляется [по адресу https://en.ehu.lt/research/centers-laboratories-and-institutes/center-for-gender-studies/](https://en.ehu.lt/research/centers-laboratories-and-institutes/center-for-gender-studies/).

ЕГУ целенаправленно и последовательно реализует исследовательские и коммуникационные мероприятия, направленные на укрепление темы гендерного равенства в обществе. Это включает в себя не только научные работы и лекции, но и общественную коммуникацию, обеспечение доступности информации и организацию мероприятий.

Вопросы гендерного равенства интегрированы в академическую деятельность – организуются конференции, лекции, курсы, публикуются научные исследования или комментарии, посвященные гендерным проблемам. В течение 2024/2025 учебного года в новостном разделе сайта www.ehu.lt появились следующие сообщения о гендерном равенстве:

<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/ (Изучение взаимосвязи гендера, труда и технологий: двухдневный цикл лекций для магистрантов по гендерным исследованиям)

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

Подобные методы повышают тематическую значимость в университетском сообществе и способствуют развитию знаний в этой области.

Для освещения вопросов равенства активно используются средства коммуникации (внутренние каналы, социальные сети, информационные бюллетени, электронная почта), что свидетельствует о целенаправленном распространении информации и стремлении привлечь к участию различные аудитории.

Реализация мер носит неформальный характер – информация о деятельности и достижениях в области гендерного равенства публикуется в соответствии с актуальностью, масштабом и контекстом, что повышает достоверность и релевантность коммуникации.

Повышение осведомленности общества о проблемах гендерного равенства происходит не только в академической среде, но и посредством повседневного общения и мероприятий; такие действия способствуют развитию чуткости к гендерным различиям и помогают формировать инклюзивную институциональную культуру.

4. Выводы

1. Университет демонстрирует целенаправленную и последовательную приверженность реализации принципов равных возможностей как в официальных документах, так и в практической деятельности. Принимаемые меры охватывают все ключевые аспекты деятельности университета – персонал, управление, обучение, исследования и коммуникацию.
2. В целом, гендерный баланс в распределении сотрудников приблизительно достигнут, однако наблюдаются значительные диспропорции в сферах деятельности: женщины преобладают в административном секторе, мужчины — в академическом, особенно на высших должностях.
3. Наблюдается явная недопредставленность женщин в академической среде, особенно на руководящих должностях. Это подчеркивает сохранение вертикальной гендерной сегрегации и необходимость мер по продвижению женщин по карьерной лестнице в академической среде.
4. Женщины доминируют на руководящих административных должностях (63%), но доля женщин в Сенате ниже (44%), что отчасти отражает общий состав академического персонала. Это демонстрирует системное влияние на участие женщин в процессах принятия решений в академической сфере.

5. В академической среде наблюдается тенденция к старению персонала — почти 40% сотрудников старше 55 лет, из которых 18% старше 65. Это делает необходимым уделять внимание смене поколений и привлечению молодых преподавателей и исследователей.
6. В программах обучения по областям знаний наблюдается четкое гендерное распределение. Гуманитарные науки и искусство чаще всего выбирают женщины, в то время как политологию и экономику чаще выбирают мужчины. Это отражает общие социальные тенденции, но подчеркивает возможные различия в формировании интересов и профессиональной ориентации в зависимости от пола.
7. В сфере управления персоналом реализованы все запланированные меры. Создан электронный адрес для подачи жалоб, условия труда адаптированы к семейным обязанностям, графики работы скорректированы с учетом потребностей студентов, назначен ответственный сотрудник – это укрепляет инклюзивную среду и доверие к институциональным процедурам.
8. В сфере управления частично достигнут прогресс. Число женщин в составе Совета управляющих увеличилось, но не все меры были реализованы из-за объективных препятствий, в частности, гендерного дисбаланса в академической среде.
9. Учет гендерных аспектов в стратегических документах и коммуникациях осуществляется последовательно, что демонстрирует зрелый институциональный подход и долгосрочную приверженность этому принципу.
10. В сфере обучения, науки и коммуникации реализуются различные меры для повышения осведомленности общества. Гендерные вопросы интегрированы в лекции, научные исследования, информационно-просветительскую работу в социальных сетях и мероприятия.
11. Эффективная политика гендерного равенства требует постоянного внимания, основанного на данных, взаимодействии с общественностью и анализе.

5. Рекомендации:

1. Регулярный сбор и раскрытие данных:

- Организовать регулярный (не реже одного раза в два года) анализ гендерного баланса, возраста и карьерного роста по должностям, отделам и учебным программам.
- Представлять собранную информацию в структурированном виде в публичных отчетах и использовать ее в качестве основы для принятия решений и процессов планирования.
- Рекомендуется рассматривать мониторинг данных как непрерывный процесс, а не как разовое действие по составлению отчетов.

2. Последовательное обучение и распространение информации:

непрерывность, а не эпизодический характер обучения по вопросам равных возможностей, недискриминации и гендерного равенства – то есть, тренинги, лекции, дискуссии должны организовываться регулярно с участием различных членов сообщества (сотрудников, студентов, руководства).

- Рекомендуется продолжать использовать уже проверенные формы коммуникации и просвещения (информационные бюллетени, мероприятия с участием экспертов, кампании в социальных сетях), адаптируя их к меняющимся потребностям сообщества.

3. Интеграция принципов равенства в содержание учебных и научных исследований:

- Рекомендуется включать в дипломные работы бакалавров и магистров темы равенства, многообразия, прав человека или инклюзивности, если это соответствует содержанию программ.
 - Рекомендуется продолжать включать темы равных возможностей в содержание лекций, научных исследований и публичных дискуссий, тем самым повышая тематическую значимость на всех уровнях обучения .
4. Продолжать применять проверенные методы:
- Такие меры, как назначение ответственного лица, применение гибкого графика работы и учебы, использование специального адреса электронной почты для подачи жалоб и усиление коммуникации по вопросам равенства, доказали свою эффективность и должны быть продолжены и постоянно обновляться .
5. Рекомендуется расширить сферу действия плана действий, включив в него вопросы разнообразия и инклюзивности. компоненты.