

План мер по осуществлению гендерного равенства ЕВРОПЕЙСКОГО ГУМАНИТАРНОГО УНИВЕРСИТЕТА

(данный план является частью осуществления Политики равных возможностей ЕГУ)

Персонал

Цель – создать условия для успешной карьеры

№	Название меры	Осуществление				Замечания (намечаемые исключения, условия, предпосылки, пр.)
		Процедуры, даты	Используемые ресурсы	Ответственные лица	Критерии успеха, даты фиксирования	
1.	Назначить лицо, ответственное за координирование вопросов равных возможностей и многообразия	Начало осуществления – 2019 г.	Руководство обеспечивает, что функции назначенного сотрудника соответствуют занимаемой позиции, а нагрузка позволяет качественно исполнять требования, предъявляемые к позиции	Ректор ЕГУ, ответственный за назначение	Координирование подготовки Годового плана гендерного равенства на 2021-2022 уч. г. Присмотр за исполнением, подготовка отчета для Управляющего совета и сообщества. Предложение решений проблем для запрашивающих лиц и руководства	

Перевод с литовского

2.	Осуществлять постоянный мониторинг ситуации с гендерным равенством, проводить опросы сообщества по вопросам гендерного равенства	20-26 мая 2021 г. Проводится опрос удовлетворенности работой сотрудников ЕГУ, результаты которого позволят проводить мониторинг ситуации гендерного равенства и равных возможностей	Человеческие ресурсы	Отдел финансов и персонала	До 30 мая 2021 г. подготовлен отчет об удовлетворенности сотрудников работой, включая отчет мониторинга ситуации с гендерным равенством и равными возможностями, внесены предложения по рекомендационным средствам для решения проблемных областей	
3.	Усилить возможности совмещать трудовые функции с семейными обязательствами	Обеспечение гибкого графика работы, расписания обучения, возможностей удаленной работы и поддержка постоянной связи с лицами, находящимися в	Человеческие ресурсы	Ректор, Канцлер-руководитель Ректорского офиса, Руководитель Центра академической поддержки, Руководитель Отдела финансов и	Каждый год проводится опрос по удовлетворению работой, включая баланс жизни и работы, гендерное равенство и равные возможности. Обобщенные результаты представляются на Ректорате, публикуются	

Перевод с литовского

		отпуске по уходу за ребенком		персонала	для сообщества.	
4.	Внутри Университета ввести безопасный и ясный механизм для подачи жалоб о дискриминации и сексуальных домогательствах, предназначенный для персонала и студентов (-ок)	Июнь 2021 г.	Человеческие ресурсы	Лицо, ответственное за координировани е равных возможностей и многообразия, Руководитель Центра академической поддержки Руководитель Службы по делам студентов	30 июня 2021 г. утверждена новая редакция Политики равных возможностей, предусмотрен механизм для подачи жалоб. Для заявлений создан отдельный адрес электронной почты	
5.	Выяснить потребность совмещения семейных обязательств и обучения студенток (-ов)	Собеседования с представителям и курсов и КОП, в которых обсуждаются вызовы, связанные с совмещением обучения и семейных обязательств, а	Пересмотр процесса обучения и расписания, обновление	Руководитель Службы по делам студентов, Руководитель Центра академической поддержки	С 2021-2022 уч. г. подготовлено новое расписание, отвечающее семейным потребностям	

		также возможные их решения				
--	--	----------------------------------	--	--	--	--

Управление

Цель – достигнуть 40/60 гендерного баланса в представительских структурах

№	Название меры	Осуществление				Замечания (намечаемые исключения, условия, предпосылки, пр.)
		Процедуры, даты	Используемые ресурсы	Ответственные лица	Критерии успеха, даты фиксирования	
1.	Стремиться к гендерному балансу 40/60 в структурах Университета - рабочих группах, комиссиях и комитетах, а также в организованных мероприятиях - студенческих исследовательских группах, академических группах образовательных	<p>Рекомендуется представлять к утверждению составы комитетов, комиссий и пр., которые соответствовали бы принципам гендерного баланса.</p> <p>Применять данный принцип к составам новых утверждаемых структур</p>		<p>Управляющий совет</p> <p>Ректор, Сенат,</p> <p>Руководители структурных подразделений</p>	<p>Увеличить представительство женщин в Управляющем совете ЕГУ: к 2022 году избрать двух женщин.</p> <p>Путем назначения высшего руководства и номинирования почетных докторов к 2024 году увеличить представительство женщин</p> <p>Обеспечить, чтобы до 2023 года в программе Core Curriculum был выдержан/достигнут</p>	<p>Рекомендация может быть проигнорирована, если она не выполняется по объективным причинам.</p>

Перевод с литовского

	программ, мероприятиях.				гендерный баланс 40/60 В 2024 г. в структурных подразделениях Университета, где не соблюдается установленный баланс 40/60, соответственно увеличить представленность, сохранить в тех структурах, где гендерный баланс является приемлемым	
2.	Интеграция гендерного аспекта и аспекта равных возможностей в стратегические планы ЕГУ Интеграция гендерно чувствительного языка в документы и коммуникацию	Пересмотрение стратегических и внутренних документов, корректировка документов, содержание внешних и внутренних коммуникационных сообщений соответствует гендерно чувствительному языку	Человеческие ресурсы	Стратегический комитет, Канцлер-руководитель Ректорского офиса, менеджер по документации, Отдел коммуникации и развития, Отдел финансов и персонала	В стратегические документы будут включены аспекты гендерного равенства и равных возможностей Во внутренних документах (постоянно) будет использоваться гендерно чувствительный язык	
3.	Вготавливаемых	Пересмотреть всю информацию,		Отдел финансов и персонала,	В будущем информация, представляемая во всех	

Перевод с литовского

	отчетах о деятельности Университета отображать гендерное представительство	представляемую о студентах и сотрудниках, с точки зрения гендерного аспекта		Ректорский офис, менеджер по проектам, Центр академической поддержки, Служба по делам студентов	отчетах о деятельности, будет отображать гендерный аспект	
--	--	---	--	---	---	--

Обучение и наука

Цель – повышать восприятие важности обеспечения гендерного равенства.

№	Название меры	Осуществление				Замечания (намечаемые исключения, условия, предпосылки, пр.)
		Процедуры, даты	Используемые ресурсы	Ответственные лица	Критерии успеха, даты фиксирования	
1.	Проводить исследования, готовить комментарии и статьи по вопросам лидерства женщин и/или гендерного равенства, представляя их результаты обществу	Академическое сообщество ЕГУ поощряется распространять экспертизу по тематике лидерства женщин/гендерного равенства	Источники коммуникации, финансовые ресурсы	Сообщество ЕГУ, Центр гендерных исследований ЕГУ	Члены сообщества ЕГУ ежегодно публикуют не менее 2 комментариев, исследований или работ иного формата по вопросам гендерного равенства или лидерства женщин, они публикуются и распространяются	

Перевод с литовского

					через внешние и внутренние каналы коммуникации. Через каналы внутренней коммуникации поощряются данные исследования.	
2.	Включить гендерный аспект в преподавание, содержание разных программ и курсов.	Подготовка рекомендаций и инструментов для преподавателей о внедрении гендерного аспекта в преподаваемые курсы, обсуждение возможностей с комитетами образовательных программ.	Человеческие ресурсы	Председатели КОП ЕГУ Руководители академических департаментов, Руководитель Центра академической поддержки	Лекции или курсы по вопросам гендерного равенства.	
3.	Организовать учения для сообщества ЕГУ по вопросам гендерного равенства: интеграция гендерного аспекта в процессы науки и	Октябрь 2021 г.	Человеческие ресурсы	Руководитель Отдела коммуникации и развития, Руководитель Центра академической поддержки,	До конца 2021 года в ЕГУ проведены учения по тематике гендерного равенства	

Перевод с литовского

	обучения, дискриминация по половому признаку, темы учений пополнять по результатам опросов сообщества			Руководитель Отдела Финансов и персонала		
4.	Организовать в Университете экспертные мероприятия, предназначенные для анализа вопросов гендерного равенства и/или женского лидерства	Мера начата применять в осеннем семестре 2021-2022 уч. г., в мероприятия привлекается сообщество ЕГУ		Отдел коммуникации и развития	Ежегодно проводится, по меньшей мере одно экспертное мероприятие (дискуссия, конференция, визит экспертов и т.д.)	

Коммуникация

Цель – повышать сознательность, чувствительность к гендерным различиям.

№	Название меры	Осуществление				Замечания (намечаемые исключения, условия, предпосылки, пр.)
		Процедуры, даты	Используемые ресурсы	Ответственные лица	Критерии успеха, даты фиксирования	
1.	Готовить и пересылать руководителям	Ежегодно, начиная с 2022	Человеческие ресурсы	Лицо, ответственное за координирование	Проведенные учения/представление политики гендерного	

Перевод с литовского

	<p>высшего уровня актуальную информацию по принципам гендерного равенства и внедрению в области персонала, обучения и науки. Хотя бы раз в два года ознакомить с материалами всех сотрудников</p>	года		<p>равных возможностей и многообразия, Центр академической поддержки, Служба по делам студентов</p>	<p>равенства и равных возможностей для сообщества в новостных рассылках</p>	
2.	<p>Публиковать и регулярно коммуницировать официальную позицию ЕГУ по вопросам гендерного равенства через внешние и внутренние каналы коммуникации</p>	С октября 2021 г.	<p>Средства коммуникации, Человеческие ресурсы</p>	<p>Отдел коммуникации и развития, Центр гендерных исследований ЕГУ</p>	<p>В каждом семестре подготовить по сообщению на сайте ЕГУ и социальных сетях, для коммуникации работ, проведенных по вопросам гендерного равенства</p>	
3.	<p>В социальных сетях ЕГУ (Facebook, Instagram, LinkedIn,</p>	Осуществление начинается в октябре 2021 г.		<p>Отдел коммуникации и развития</p>	<p>Подготовить 1 запись в месяц по вопросам гендерного равенства</p>	



Europa humanitarinis
universitetas

Перевод с литовского

<p>Twitter) публиковать сообщения, связанные с лидерством ученых- женщин ЕГУ, а также популяризовать исследования или другую деятельность сообщества ЕГУ по вопросам гендерного равенства</p>				<p>в социальных сетях ЕГУ</p>	
---	--	--	--	-----------------------------------	--