Lyčių lygybės planų įgyvendinimo vadovas aukštosiose mokyklose

Lyčių aspekto integravimo skatinimas akademijoje stiprinant lyčių lygybę ir įtrauktį į aukštąjį mokslą (ProGendering)

Projekto numeris: 2023-1-IT02-KA220-HED-000154344

Šis dokumentas gali būti kopijuojamas, dauginamas arba modifikuojamas pagal aukščiau nurodytas taisykles.
Be to, turi būti aiškiai nurodyta dokumento autorių patvirtinimas ir visos atitinkamos pranešimo apie autorių teises dalys.

Data: 2024-12-30

Co-funded by the European Union

Finansuoja Europos Sąjunga. Išreikštos nuomonės ir nuomonės yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos arba Erasmus+ nacionalinės agentūros INDIRE nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei pagalbą suteikusi institucija negali būti už juos atsakinga.

Partneriai

Universitá degli Studi di Macerata, Italija

KMOP – Švietimo ir inovacijų centras, Graikija

Spoleczna Akademia Nauk, Lenkija

Vrije Universiteit Brussel, Belgija

Mykolo Romerio Universitetas, Lietuva

Ludwig-Maximilians-Universität München, Vokietija

Turinys

1. PRIEMONĖS IR METODAI, SKIRTI TOKIEMS TIKSLAMS KAIP TYRIMAI, LYČIŲ BIUDŽETO SUDARYMAS, POVEIKIO LYTIMS VERTINIMAS, LYČIAI JAUTRIŲ PIRKIMŲ POLITIKA, IR LYČIŲ ATLYGIŲ ATOTRŪKIŲ ANALIZĖ

1.1 Įvadas

1.2 Stebėsenos ir vertinimo planas

1.3 Duomenų rinkimas ir analizė

1.3.1 Duomenų rinkimo rodiklių parinkimas

1.3.2 Duomenų rinkimas

1.3.3 Duomenų analizė

1.4 Duomenų skelbimas, ataskaitų teikimas ir komunikacija

1.5 Biudžeto sudarymas atsižvelgiant į lyties aspektą

2. ĮTRAUKUSIS MOKYMAS, ĮTRAUKI IR SAUGI MOKYMOSI APLINKA IR ĮTRAUKŪS AKADEMINIAI MIESTELIAI SU PRIEINAMA DARBO IR MOKYMOSI APLINKA, KUR SU KIEKVIENU ELGIAMASI PAGARBIAI

2.1 Įvadas

2.2 Požiūris į įtraukiojo mokymo skatinimą, saugios mokymosi aplinkos kūrimą ir įtraukiųjų akademinių miestelių plėtrą

2.3 Veiksmų plano, skirto įtraukiajam mokymui, įtraukioms ir saugioms mokymosi aplinkoms ir įtraukiems akademiniams miesteliams, kur su kiekvienu būtų elgiamasi pagarbiai įgyvendinant LLP, sudarymas

3. PAGRINDINIŲ LYČIŲ NEUTRALUMO PRIELAIDŲ DEKONSTRAVIMAS IR GALIMO „LYTIES AKLUMO“ TYRIMAS KURIANT POLITIKĄ IR VERTINANT POLITIKOS REZULTATUS

3.1 Pagrindinės lyties neutralumo prielaidos

3.2 Aklumo dėl lyties išvengimas kuriant ir vertinant politiką

3.2.1 Lyčių analizė ir poveikio lyčims vertinimas

3.2.2 Įsitraukimas, atstovavimas ir dalyvavimas

3.2.3 Išteklių paskirstymas

3.3 Geroji lyčių aspekto integravimo į politiką praktika – Graikija: savivaldybės lyčių lygybės komitetas

4. SMURTAS DĖL LYTIES IR SEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS AKADEMINĖJE BENDRUOMENĖJE

4.1 ES kovos prieš smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą politika
4.2 Empiriniai problemos įrodymai
4.3 Geroji praktika Europos šalyse
4.4 Rekomendacijos priemonėms prieš smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą

5. BENDRUOMENĖS KŪRIMO INICIATYVŲ LYČIŲ LYGYBĖS SRITYJE, DALYVAUJANT VISOMS SUSIJUSIOMS SUINTERESUOTOSIOMS ŠALIMS, PAVYZDŽIAI

5.1 Įvadas
5.2 Suinteresuotosios šalys
5.3 Lyčių lygybės savaitė
5.4 Mentorystės programos
5.5 Lyčių lygybės darbo grupė
5.6 Lyčių lygybės tyrimų iniciatyvos
5.7 Įtraukusis ugdymo turinio rengimas
5.8 Kasmetiniai lyčių lygybės apdovanojimai
5.9 Lyčių lygybės išteklių centras

6. PAVYZDINIAI MOKYMŲ GRAFIKAI, VERTINIMAI BEI RENGINIŲ PATIRTYS

6.1 Treniruočių grafikų pavyzdžiai
6.2 Seminaro renginių įvertinimas ir patirtis

Priedas – Klausimynas PRO-GENDERING

1 SKYRIUS

Priemonės ir metodai, skirti tokiems tikslams kaip tyrimai, lyčių biudžeto sudarymas, poveikio lytims vertinimas, lyčiai jautrių pirkimų politika, ir lyčių atlygių atotrūkių analizė

1.1 Įvadas

Naujoji Europos Sąjungos (toliau – ES) mokslinių tyrimų ir inovacijų finansavimo programa „Horizon Europe“ sprendžia lyčių nelygybės ir lyčių šališkumo klausimus mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje, todėl visos organizacijos, besikreipiančios dėl finansavimo, turi turėti lyčių lygybės planą (LLP), kad galėtų gauti finansavimą.[1] LLP yra sisteminga ir strateginė priemonė, kuria siekiama kovoti su lyčių disbalansu ir lyčių nelygybe mokslinės tyrimo ir eksperimentinės plėtros (toliau – MTEP) organizacijose ir juos sumažinti, keičiant organizacinius procesus, kultūrą ir struktūras, sukeliančias šią nelygybę. Ji turėtų būti visapusiška, kad būtų skirta visai organizacijai, įtrauktų visas susijusias suinteresuotąsias šalis ir būtų sprendžiamos kelios lyčių lygybės organizacijoje problemos. Todėl LLP neturėtų sutelkti dėmesio tik į karjeros galimybių skatinimą ir prieigą prie išteklių kažkurios vienos lyties atstovams; vietoje to jis turi būti įtraukus ir skirtas tiek moterims, tiek vyrams, atsižvelgiant į visą galimą įvairovę. Vadinasi, LLP yra sisteminga ir strateginė priemonė, kuri nustato prioritetus ir konkrečius tikslus (remiantis nuodugniu *status quo* vertinimu), bei konkrečias priemones, kurios bus įgyvendinamos, siekiant gerinti lyčių lygybę organizacijose ir MTEP srityje.

[1] LLP tinkamumo kriterijaus įvedimas kyla iš programos „Horizon Europe“ teisinio pagrindo, kuriame lyčių lygybė nustatoma kaip horizontalus prioritetas (žr. 2021 m. balandžio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2021/695, įvedantį „Horizon Europe“ – Bendrąją mokslinių tyrimų ir inovacijų programą, nustatančią dalyvavimo ir sklaidos taisykles, bei panaikinantį reglamentus (ES) 1290/2013 ir (ES) Nr. 1291/2013, OL L 170, 2021-05-12, p. 1; ir 2021 m. gegužės 10 d. Tarybos sprendimą (EU) 2021/764, nustatantį specialios „Horizon Europe“ programos įgyvendinimą – Moksliniai tyrimai ir inovacijos, ir naikinantį sprendimą 2013/743/ES, OL L 167I, 2021-05-12, p.1).

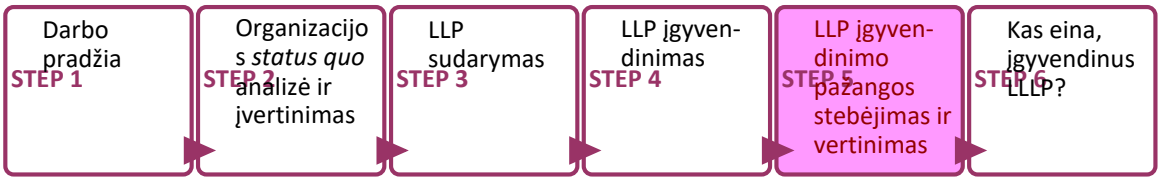
Atsižvelgiant į darbo programą „Horizon Europe“, LLP turėtų būti sudaryti taip:

KETURI MINIMALIAI PRIVALOMI SU PROCESU SUSIJĘ REIKALAVIMAI	REKOMENDUOJAMI PENKI SU TURINIU SUSIJĘ REIKALAVIMAI
Viešas dokumentas LLP yra oficialus dokumentas, paskelbtas organizacijos svetainėje, pasirašytas aukščiausios vadovybės ir aktyviai komunikuojamas organizacijos viduje. **Dedikuoti ištekliai** LLP įgyvendinimui į planą turi būti įtrauktas įsipareigojimas suteikti pakankamai išteklių ir patirties lyčių lygybės srityje. **Duomenų rinkimas ir stebėjimas** Apie LLP turėtų būti informuojama, renkant ir analizuojant atitinkamų organizacijų personalo (ir studentų) duomenis, suskirstytus pagal lytį. Organizacijos turėtų kasmet pranešti apie pažangą, remdamosi konkrečiais rodikliais. **Mokymas ir gebėjimų ugdymas** LLP turi apimti sąmoningumo ugdymą ir mokymus apie lyčių lygybę visai organizacijai bei mokymus darbuotojams ir sprendimus priimantiems asmenims apie nesąmoningą šališkumą lyčių atžvilgiu.	**Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas** bei organizacinė kultūra. **Lyčių pusiausvyra** vadovaujant ir priimant sprendimus. **Lyčių lygybė** įdarbinant ir siekiant karjeros. **Lyčių aspekto integravimas** į mokslinių tyrimų ir mokymų turinį. **Priemonės, skirtos užkirsti kelią** smurtui dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą.

Veiksmingas LLP turėtų remti nuolatinį lyčių lygybės gerinimo procesą, kuris būtų naudingas visai organizacijai. LLP turėtų skatinti personalo ir vadovų savistabą ir nuolatinę procesų bei praktikos peržiūrą. Kurdamos LLP, organizacijos įprastai atlieka standartinį planavimo procesą. EIGE[2] lyčių lygybės akademinėje bendruomenėje ir moksliniuose tyrimuose (angl. Gender Equality in Academia and Research – GEAR) priemonė teikia MTEP organizacijoms ir mokslinių tyrimų finansavimo įstaigoms gaires, kaip sukurti ir įgyvendinti veiksmingą ir tvarų LLP, taikant pažingsnį metodą, pateikia praktinių patarimų ir priemonių pavyzdžių visuose institucinių pokyčių etapuose, pradedant nuo lyčių lygybės plano sukūrimu ir baigiant jo realaus poveikio

[2] Europos lyčių lygybės institutas (angl. European Institute for Gender Equality – EIGE) yra savarankiška Europos Sąjungos institucija, įsteigta siekiant stiprinti lyčių lygybę visoje ES. Moterų ir vyrų lygybė yra pagrindinė ES vertybė, o EIGE užduotis – tai paversti realybe Europoje ir už jos ribų. Tai apima tapimą Europos žinių centru lyčių lygybės klausimais, lyčių aspekto integravimo į visas ES ir valstybių narių politikos sritis rėmimą ir kovą su diskriminacija dėl lyties. https://eige.europa.eu/

įvertinimu. LLP kūrimo ir įgyvendinimo procesą galima suskirstyti į šešis pagrindinius etapus, kurių kiekvienam reikia tam tikros rūšies veiklos ir intervencijų:



Stebėjimas ir vertinimas yra svarbios pokyčių proceso dalys. LLP įprastai vienu metu bus sprendžiamos kelios problemos, todėl reikalingas visas priemonių kompleksas. Tačiau dažnai veiksmingų stebėsenos ir vertinimo priemonių stinga, ir tai riboja planuojamų priemonių transformacinį potencialą. Jei tikslai nėra indeksuojami pagal atitinkamus pažangos, sėkmės ar pasiekiamumo rodiklius, sunku įvertinti, ar organizacija iš tiesų persitvarkė. Tai taip pat gali sumažinti suinteresuotųjų šalių įsipareigojimą siekti užsibrėžtų tikslų. **Todėl tinkamo stebėsenos ir vertinimo plano turėjimas gali prisidėti prie veiksmingo priemonių įgyvendinimo, užtikrina atskaitomybę ir išplečia žinias bei supratimą apie vykstančius pokyčius. Taip pat suteikia žinių, ar įgyvendinamą LLP reikia koreguoti.**

Norint sukurti veiksmingą **stebėsenos ir vertinimo planą**, būtina apibrėžti pagrindines sąvokas bei atskirti stebėsenos tikslus ir vertinimo tikslus. **Lyčių lygybės stebėsenos priemonė** apibrėžia stebėseną kaip nenutrūkstamą procesą, kurio metu sistemingai renkami duomenys, kad vadovybė ir pagrindinės suinteresuotosios šalys reguliariai gautų naujausią informaciją apie pažangą ir tikslų pasiekimą bei skirtų lėšų panaudojimą. Kita vertus, vertinimas yra susijęs su sistemingu ir objektyviu vykdomo ar užbaigto projekto, programos ar politikos vertinimu, remiantis stebėsenos duomenimis, išryškinančiu įgytas pamokas, kurias galima panaudoti planuojant būsimas priemones.[3]

Lyčių lygybės plano įgyvendinimo stebėsena ir vertinimas yra ne tik sėkmės raktas. Tai taip pat yra priemonė procesui palaikyti ir iš jo mokytis. Stebėsena ir vertinimas yra pritaikyti prie kiekvienos LLP poreikių ir ypatybių, siekiant įvertinti joje vykdomų veiksmų tinkamumą, veiksmingumą, poveikį ir tvarumą.

Pirmajame šio ProGendering projekto etape (Darbinis paketas Nr. 2 – Vadovo lyčių lygybės kultūrai aukštosiose mokyklose puoselėti kūrimas) atlikus kokybinę LLP analizę ir interviu, paaiškėjo, kad stebėsenos ir vertinimo planą (toliau – S&V planas) (angl. monitoring and evaluation plan – M&E plan) veiksmai yra heterogeniški įvairiose nacionalinėse situacijose, kartais neaiškūs net viename LLP, tačiau svarbiausia – ne visada iki galo įgyvendinti.

[3] Kad suprastumėte skirtumą, apsvarstykite šiuos apibrėžimus, naudojamus lyčių lygybės stebėsenos priemonėje (Wroblewski & Eckste, 2018, p. 3–8), skirtoje ES projektui „Refleksyvus požiūris į lyčių lygybę institucinei pertvarkai (TARGET)“.
https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf

GRAIKIJA	Stebėsenos ir vertinimo procesą sudaro du pagrindiniai aspektai: - Veiklos pažangos priežiūra įgyvendinimo metu patikėta visai akademinei bendruomenei. - Lyčių lygybės komitetas yra atsakingas už metinių ataskaitų rengimą ir pateikimą Senatui.
LIETUVA	Aukščiausiu lygiu LLP priežiūra priklauso prorektoriaus kompetencijai. Personalo valdymo centre įsteigta prorektoriaus patarėjo darnaus vystymosi klausimais pareigybė, kuriai pavesta įgyvendinti lygių galimybių ir įvairovės politiką. Tačiau visos suinteresuotosios šalys yra atsakingos už lygių galimybių skatinimą, puoselėjimą ir įgyvendinimą.
LENKIJA	Visos AMI atlieka periodinius vertinimus, įprastai kasmet arba kas dvejus metus, siekdamos stebėti ir vertinti pažangą. Šių vertinimų išvados padeda tobulinti vėlesnius plano etapus, nuolat užtikrinant jų tinkamumą ir derinimą su besikeičiančia aplinka ir sąlygomis.
VOKIETIJA	Planai atnaujinami kas šešerius metus, o kiekybinė duomenų analizė atliekama kasmet.
BELGIJA	Planas kasmet stebimas ir vertinamas, o vėliau ataskaita pateikiama suinteresuotosioms šalims, įskaitant dekanus ir akademinę tarybą. Šios išvados padeda rengti LLP kitam laikotarpiui. Be to, vienas universitetas skelbia viešą ataskaitą maždaug kas penkerius metus.
ITALIJA	Dauguma LLP apima stebėsenos ir vertinimo sistemą, nors ir ne visuotinai įgyvendinamą. Planų apimtyje renkami tiek kokybiniai, tiek kiekybiniai duomenys išsamiai analizei, kas rodo efektyvų monitoringo veiklos organizavimą ir planavimą. Tačiau universitete stinga komunikacijos apie stebėsenos strategijas.

Veiklų S&V plano rezultatas atskleidžia LLP trūkumus, pavyzdžiui: stebėsenos ir vertinimo procesas net neužsimenamas, arba jis nurodytas tik tam tikriems veiksmams; nėra konkrečių terminų ir KPI; trūksta atsakingų žmonių už kiekvieną veiksmą/poveiksmį; kaip stebėsenos veiksmai nurodomi tik LLP grupės susitikimai.

1.2 Stebėsenos ir vertinimo planas

Nors S&V plano etapas vykdomas suplanavus ir įgyvendinus LLP, kaip nurodyta nuosekliame vadove (nes tuomet pradedamas stebėti įgyvendinamų priemonių veiksmingumas), būtina žinoti, kad **stebėsenos ir vertinimo planas turi būti numatytas iš anksto**. Įgyvendintų priemonių poveikio būdas padės nustatyti, ką reikia stebėti ir vertinti.

Kad sukurtumėte **stebėjimo strategiją,** apsvarstykite šiuos veiksmus:

- konkrečių rezultatų rodiklių nustatymas;
- tinkamų duomenų rinkimo priemonių parinkimas;
- sprendimo dėl laiko tarpo priėmimas;
- nuolatinių stebėjimo seansų suplanavimas.

Vertinimo strategijos sukūrimui bendras procesas bus panašus, tačiau kai kuriuos dalykus reikia apsvarstyti išsamiau:

- konteksto apgalvojimas;
- papildomų poveikio rodiklių nustatymas;
- papildomų (kokybinių) duomenų rinkimo instrumento panaudojimas;
- stebėjimo rezultatų paisymas.

1.3 Duomenų rinkimas ir analizė

1.3.1 DUOMENŲ RINKIMO RODIKLIŲ PARINKIMAS[4]

Remiantis LLP **tikslais** reikia sukurti konkrečius rodiklius, skirtus pradinių duomenų nustatymui ir pažangos stebėsenai. Tokie rodikliai padeda sukurti atskaitomybę už įgyvendintų priemonių sėkmę ar nesėkmę. Rodiklis yra išmatuojamas kintamasis**,** naudojamas susijusiam (bet dar neišmatuotam arba neišmatuojamam) veiksniui ar vertybei pristatyti. Pavyzdžiui, lyčių kompetencijos mokymus baigusių darbuotojų dalis naudojama kaip vienas iš kelių įstaigos lyčių kompetencijos rodiklių. Rodikliai gali būti **kiekybiniai** (pvz., skaičius, procentas, santykis) arba **kokybiniai** (pvz., vertinimas kokybiniu požiūriu). Nepriklausomai nuo jų tipo, rodikliai visuomet turi atitikti SMART sistemą:[5]

Specific **– konkretus** (turi būti tikslūs ir sutelkti; ne kelių dalykų derinys)

Measurable **– išmatuojamas** (matavimo būdai turi būti pritaikomi ir neginčijami)

Achievable **– pasiekiamas** (neturi būti susiję su tuo, kas nepasiekiama)

Realistic **– realistiška** (neturi būti migloti ir vargu ar prasmingi)

Time Bound **– laiko riba** (neturi būti susiję su situacija per neapibrėžtą laikotarpį).

[4] *Programos „Horizon Europe“ lyčių lygybės planų (LLP) gairės*. Europos Komisija Mokslinių tyrimų ir inovacijų generalinis direktoratas 2021.
Guidance_Gender_Equality_Plans_Horizon_Europe_j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k_82547.pdf; *Lyčių lygybė akademinėje bendruomenėje ir moksliniuose tyrimuose*. (n.d.).
https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf

[5] Apsvarstykite šiuos apibrėžimus, naudojamus ES projekto „Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation (TARGET)“ [Refleksyvus požiūris į lyčių lygybę institucinei pertvarkai] lyčių lygybės stebėsenos priemonėje (Wroblewski & Eckste, 2018, p. 3–8).
https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf

Kiekybiniai rodikliai gali pateikti statistinių įrodymų apie tai, kas pasikeitė, ir padėti sukurti atskaitomybę už įgyvendintų priemonių sėkmę ar nesėkmę; **kokybinė** analizė leidžia įvertinti pokyčių kokybę ir padeda suprasti, kodėl atsirado tam tikri modeliai (pvz., atliekant personalo ir (arba) studentų klimato tyrimus, siekiant įvertinti patirtį ir suvokimą apie lyčių lygybę organizacijoje). Kokybiniai rodikliai turi didžiulį mokymosi potencialą. Jie palaiko savirefleksiją ir gali būti naudingi rodikliai, kaip nuolat tobulinti įgyvendintas priemones. Geriausias būdas užfiksuoti lyčių (ne)lygybės statusą organizacijoje ir įvertinti pažangą yra **derinti kiekybinių ir kokybinių rodiklius**.

Organizacijos renkami duomenys turėtų sudaryti sąlyga išnagrinėti skirtumus tarp įvairius vaidmenis skirtinguose organizacijos lygmenyse atliekančių vyrų ir moterų. Renkamų **duomenų apimtis** taip pat turėtų atspindėti organizacijos misiją ir jos veiklas, taip pat būti proporcinga jų dydžiams. Labai svarbu surinkti kuo **daugiau svarbių duomenų, kad būtų galima** ištirti santykinę moterų ir vyrų padėtį organizacijoje ir jos pagrindines veiklas.

Daugumoje Europos šalių ir institucijų **„lyčių statistika“** iš tikrųjų renkama pagal biologinę lytį gimimo metu, dažniausiai dvejetainiu būdu (moteris, vyras) ir rečiau – įtraukiant interseksualų atvejus. Tačiau daugėja šalių ir organizacijų, kuriose yra renkami duomenys pagal lytinę tapatybę, kai atsižvelgiama į bent tris atvejus: moteris, vyras ir ne dvejetainė (arba lyčių įvairovė).

Organizacijos turėtų ne tik rinkti duomenis, suskirstytus tik pagal lytį [angl. sex ir/arba gender], bet ir juos analizuoti pagal galimybę toliau skaidyti, kad ištirtų moterų ir vyrų skirtumus pagal kitus asmeninius ar grupės požymius (jei tokių duomenų yra), pvz., migrantai ar tautinių mažumų atstovai, žmonės su negalia, žemos socialinės ir ekonominės padėties arba skurdo rizikos žmonės, LGBTIQ bendruomenės nariai.

Šie duomenys leis ištirti lyties ryšius su kitomis savybėmis ir galimas diskriminacijos priežastis (žinomas kaip „lytis plius“), kurios gali išryškinti tam tikras sritis, kurioms reikia dėmesio. Intersekcinio požiūrio stiprinimas, kad jis apimtų įvairius diskriminacijos aspektus (pvz., etninę priklausomybę, amžių ir seksualumą), galėtų pagerinti gebėjimą spręsti sudėtingas daugialypių trūkumų realijas. Be to, Europos diskusijose dėl lygybės politikos aukštojo mokslo srityje vis labiau akcentuojamas integracinis požiūris, kuriame atsižvelgiama ne tik į lytį, bet ir į kitus veiksnius, tokius kaip socialinė ir ekonominė padėtis, etninė priklausomybė ir seksualinė orientacija.

KIEKYBINIŲ RODIKLIŲ PAVYZDŽIAI[6]

Tinkami duomenys apie lyčių lygybę visoms organizacijoms gali apimti:

- Darbuotojų skaičius pagal lytį [angl. sex ir/arba gender] visais lygiais, pagal disciplinas, funkcijas (įskaitant administracinį / pagalbinį personalą) ir pagal darbo sutarčių su organizacija pobūdį.
- Vidutinis metų skaičius, kurio reikia, kad moterys ir vyrai galėtų siekti karjeros (pagal pažymius ir disciplinas).
- Atlyginimų skirtumai pagal lytį [angl. sex ir/arba gender] ir darbą.
- Moterų ir vyrų, užimančių akademines ir administracines sprendimus priimančias pareigas, skaičius (pvz., aukščiausio lygio vadovai, valdybos, komitetai, įdarbinimo ir paaukštinimo komisijos).
- Moterų ir vyrų kandidatų, pretenduojančių į skirtingas darbo vietas, skaičius.
- Moterų ir vyrų, palikusių organizaciją per pastaruosius metus, skaičius, nurodant organizacijoje praleistų metų skaičių.
- Darbuotojų skaičius pagal lytį [angl. sex ir/arba gender], besikreipiančių / besinaudojančių vaiko priežiūros atostogomis, kiek laiko ir kiek išėjusių tokių atostogų sugrįžo.
- Moterų ir vyrų pravaikštų dienų skaičiai pagal motyvus.
- Mokymų valandų / įskaitų, kuriuose dalyvavo moterys ir vyrai, skaičius.

PRO-GENDERING PROJEKTO PAVYZDYS

Rekomenduojami su turiniu susiję (teminiai) LLP blokai

DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO DERINIMAS IR ORGANIZACINĖ KULTŪRA

POLITIKOS PRAKTIKA	Teikiama parama globos įsipareigojimams, įskaitant vaikų ir kitų išlaikytinių (pvz., neįgaliųjų, vyresnio amžiaus giminaičių) priežiūrą.			
Veiksmai	**Rodiklis (-iai)**	**Stebėjimo periodiškumas**	**Atsakingas**	**Tikslinė (-ės) grupė (-ės)**
Vaikams draugiškų erdvių kūrimas	Vartotojų skaičius: 10 per dieną Vartotojų pasitenkinimas apklausos metu	2022 m.: Erdvės sukūrimas 2023 m.: Paslaugos tobulinimas 2024 m.: Tikslo pasiekimas	Jungtinis lygių galimybių komitetas, Gerovės biuras, Stipendijų biuras	Tiesiogiai: profesoriai, mokslininkai, administracijos darbuotojai, doktorantai, studentai, Netiesiogiai: visuomenė

[6] *Programos „Horizon Europe“ lyčių lygybės planų (LLP) gairės*. Europos Komisija Mokslinių tyrimų ir inovacijų generalinis direktoratas 2021.
Guidance_Gender_Equality_Plans_Horizon_Europe_j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k_82547.pdf

KOKYBINIŲ RODIKLIŲ PAVYZDŽIAI[7]

- **Lyčių lygybės žinių integravimas**. Galima išmatuoti, pavyzdžiui, pagal žinių apie lyčių lygybę kūrimą organizacijoje, lyčių lygybės institucionalizavimą (specialių programų ar skyrių forma) ir žinių apie lyčių lygybę sklaidą įvairiose disciplinose.
- **Įvairių kategorijų darbuotojų ir išorės suinteresuotųjų šalių** (recenzentų, valdybos ir (arba) grupės narių ir pareiškėjų) informuotumas. Tai galima išmatuoti pagal skirtingų kategorijų suinteresuotųjų šalių dėmesį lyčių lygybei per komunikacijos iniciatyvas, elgesio kodeksus ir veiklas, orientuotas į su lytimi susijusius aspektus.
- **Lyčių lygybės tikslų, įtvirtintų organizacijos LLP, įgyvendinimas**. Galima atlikti stebėseną, kaip dalyvaujama įgyvendinamose priemonėse, ir kiek joms pritariama, kokie (žmogiškieji ir finansiniai) ištekliai skirti šioms priemonėms remti.
- **Faktinė transformacija link didesnio jautrumo lyčių atžvilgiu.** Turėtų būti susitelkta į įgyvendintų priemonių poveikį formalioms ir neformalioms praktikoms. Tai gali būti, pavyzdžiui, didesnis dėmesys moterų idėjoms ir perspektyvoms sprendimų priėmimo mechanizmuose, kuriuose dominuoja vyrai. Patartina atsižvelgti į įvairius hierarchijos lygius.
- **Lyčių lygybės kultūros sklaida**. Galima išmatuoti pagal kintančias darbo sąlygas, taip pat žodinę ir neverbalinę sąveiką bei sprendimų mechanizmus (pvz., sėdimų vietų išdėstymą grupėse). Tai gali atsispindėti pokyčiuose, susijusiuose su darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo valdymu, supratimu apie seksualinį priekabiavimą ir kitus smurto dėl lyties aspektus, neseksistinį bendravimą ir kt.

Tinkamų rodiklių parinkimas kiekvienai organizacijai priklausys nuo konkretaus jos profilio, atsakomybių ir veiklų.

PRO-GENDERING PROJEKTO PAVYZDYS

INTERVIU SU PAGRINDINIAIS INFORMANTAIS METODAI

A. Strateginiai valdymo pasirinkimai plėtojant LLP

1. Kaip jūsų institucija patvirtino LLP? Papasakokite apie procesą ir einamuosius sprendimus.
2. Kaip LLP yra jūsų institucijoje paplito ir tapo valdymo strategijos dalimi?
3. Kas buvo pagrindiniai veikėjai, dalyvavę kuriant ir tvirtinant LLP? Kaip jie buvo atrinkti?

[7] *Lyčių lygybė akademinėje bendruomenėje ir moksliniuose tyrimuose*. (n.d.). https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf

1.3.2 DUOMENŲ RINKIMAS

Kai rodikliai yra apibrėžti, organizacija turi užtikrinti, kad būtų renkami tinkami duomenys. Kai kuriuos duomenis galima gauti iš **esamų administracinių šaltinių** (pvz., apie žmogiškuosius išteklius), o kitus duomenis gali reikėti tikslingai rinkti ir (arba) apskaičiuoti. Duomenų analizė pagal lytį yra tik pirmas žingsnis lyčių analizės link. Turi būti atliktas kritinis turimų duomenų šaltinių įvertinimas, jei tai tinkama lyčių analizei, kad būtų išvengta stereotipų keitimo, kuris gali duoti net priešingą rezultatą. Duomenų pagal lytį vertė lyčių analizėje yra ribota, jei duomenų rinkimo procesas yra šališkas.

Kai duomenų apie galimas problemas ar susirūpinimą keliančias temas nėra esamuose administracinių duomenų rinkiniuose, arba jie neišsamūs (pvz., susiję su seksualiniu priekabiavimu), LLP gali įtraukti atitinkamų duomenų rinkimo (ir nuolatinio, sistemingo stebėjimo) veiksmą.

Yra keletas įrankių, kuriuos galima naudoti duomenims rinkti, pavyzdžiui:

1. Apklausos
2. Interviu
3. Grupinės diskusijos (fokus grupės)
4. Lauko stebėjimas
5. Esami duomenys
6. Dokumentų analizė

Turėtų būti aiškiai nurodyta (-os) komanda (-os) arba asmuo (-enys), atsakingas (-i) už duomenų apie kiekvieną rodiklį rinkimą.

1.3.3 DUOMENŲ ANALIZĖ

Surinktus duomenis būtina išanalizuoti, kad būtų galima suprasti pagrindinius moterų ir vyrų skirtumus bei atotrūkius organizacijoje ir jos veiklose. Ši analizė padės nustatyti pagrindinius LLP prioritetus ir ilgainiui juos koreguoti, keičiantis situacijai. Turėtų būti aiškiai nustatyta (-os) komanda (-os) arba asmuo (-enys), atsakingas (-i) už surinktų duomenų analizę; jei įmanoma, duomenis analizuojanti komanda turėtų turėti patirties, susijusios su lyčių lygybe organizacijoje.

Kaip skirtingos metodologijos ir priemonės yra naudojamos duomenims rinkti, taip ir jų analizė gali būti atliekama, naudojant skirtingas prieigas ir programines įrangas (kokybinę ir kiekybinę).

Atitinkamų duomenų rinkimas ir analizė gali būti naudojami įvairioms funkcijoms, įskaitant:

- Nustatyti **pradinę situaciją,** susijusią su lyčių lygybe organizacijoje, pagal kurią būtų galima reguliariai (bent kasmet) stebėti pažangą.
- Atlikti **lyčių lygybės analizę, siekiant nustatyti santykines stiprybių ir silpnybių sritis**, o tai leis geriau nukreipti veiksmus ir prioritetus pagal LLP ir užtikrinti, kad ji būtų visiškai pagrįsta moksliniais įrodymais.
- **Bendravimas** su organizacijos personalu, studentais (jei reikia), kitomis pagrindinėmis suinteresuotosiomis šalimis ir plačiąja visuomene apie organizacijos įsipareigojimą lyčių lygybei užtikrinti ir padarytą pažangą.

1.4 Duomenų skelbimas, ataskaitų teikimas ir komunikacija

Kad galėtų dalyvauti programoje „Horizon Europe“, “...privaloma, kad organizacijos rinktų ir skelbtų suskirstytus duomenis apie personalo (ir studentų, jei reikia) [angl. sex ir/arba gender], ir teiktų metines ataskaitas, pagrįstas rodikliais.”[8]

Surinkti duomenys apie lyčių lygybę turėtų būti skelbiami organizacijos interneto svetainėje kaip atskiras dokumentas ar tinklalapis, arba LLP. Atitinkami duomenys turėtų būti įtraukti į LLP, kad pagrįstų būtinybę veikti tiek bendrai, tiek konkrečiose susirūpinimą keliančiose srityse. Surinkus ir išanalizavus duomenis galima pamatyti, ar nuo pirminio *status quo* įvertinimo (pradinio lygio) įvyko kokių nors (reikšmingų) pokyčių. Taip pat reikėtų įvertinti, ar buvo pasiekti stebėsenos ir vertinimo tikslai. Aptarkite rezultatus su savo komanda ir padarykite išvadas, ką jie reiškia jūsų LLP.

Informuodami apie įgyvendintų priemonių poveikį atsižvelkite į tai, kad įgyvendintos priemonės gali turėti ir kitų teigiamų šalutinių poveikių (ar pridėtinės vertės): procesas gali sustiprinti bendruomeniškumo jausmą; skaidresnės įdarbinimo, vertinimo ir įvertinimo procedūros; mokslinių tyrimų daugiadisciplininiškumo plėtra; apskritai pagerintos darbo sąlygos. Visa tai gali būti atskleista stebėjimo ir vertinimo procese. Iš tiesų, galutinis vertinimas parodys teigiamą lyčių aspekto integravimo strategijų dinamiką ir galimybių potencialą. Šių teigiamų šalutinių poveikių išryškinimas gali padėti sustiprinti organizacijos pozicijas ir sukurti pagrindą naujam LLP ciklui.

Organizacijos turi **kasmet turi vykdyti stebėseną ir rengti surinktų duomenų ataskaitas.** Kasmetinės ataskaitos turėtų būti įtrauktos į vadovybės ir suinteresuotųjų šalių planus, siekiant daryti LLP tikslų ir uždavinių pažangą. Rodiklių peržiūra turėtų padėti organizacijai suprasti pažangą, nustatyti, kur veiklos daro įtakas, o kur išliko kliūtys per visą LLP įgyvendinimo laikotarpį.

[8] *Programos „Horizon Europe“ lyčių lygybės planų (LLP) gairės*. Europos Komisija Mokslinių tyrimų ir inovacijų generalinis direktoratas 2021, pp. 23-27.
Guidance_Gender_Equality_Plans_Horizon_Europe_j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k_82547.pdf

Surinkti daugiamečiai duomenys taip pat gali būti naudojami, siekiant parodyti padarytą pažangą arba jos stygių. Skelbiami duomenys turi būti aiškūs, nedviprasmiški, prieinami ir atnaujinti.

1.5 Biudžeto sudarymas atsižvelgiant į lyties aspektą

Biudžeto sudarymas pagal lytį yra susijęs su finansinių išteklių paskirstymo akademinėse institucijose analize ir įvertinimu, siekiant skatinti lyčių lygybę ir spręsti bet kokią nelygybę, kuri gali egzistuoti universitetuose tarp vyrų ir moterų.

Pasak Stotsky, lyčių lygybės biudžeto sudarymas „ ...susijęs su sistemingu biudžeto programų ir politikos krypčių tyrimu dėl jų poveikio moterims“.[9] Tai reiškia, kad bet koks dokumentas, kuriame analizuojami ir vertinami administracijos politiniai pasirinkimai bei ekonominiai-finansiniai įsipareigojimai ir vykdoma specifinė misija (veiksmingos ir tikros lygybės tarp moterų ir vyrų skatinimas) iš moterų / lyčių perspektyvos būtinai integruoja biudžetą su lyčių kintamojo analize.[10]

Iš tikrųjų lyčių aspekto biudžeto sudarymo esmė yra ta, kad vyrai ir moterys skiriasi poreikiais, sąlygomis, trajektorijomis, galimybėmis gyvenime, darbe ir dalyvavimu sprendimų priėmimo procesuose, o tai reiškia, kad politika nėra neutrali lyčių požiūriu, bet, priešingai, lemia diferencijuotą poveikį vyrams ir moterims.

Remiantis EIGE lyčių biudžeto sudarymo įrankiu[11], biudžeto sudarymas pagal lytį apima biudžetų vertinimą pagal lytį, įtraukiant lyčių aspektą visais biudžeto proceso lygmenimis ir pertvarkant pajamas bei išlaidas, siekiant skatinti lyčių lygybę. Trumpai tariant, lyčių lygybės biudžeto sudarymas yra strategija ir procesas, kurio ilgalaikis tikslas yra pasiekti lyčių lygybės tikslus.

[9] Stotsky, J. (2016). Gender budgeting: fiscal context and current outcomes. [Biudžeto sudarymas pagal lytį: fiskalinis kontekstas ir dabartiniai rezultatai]. *International Monetary Fund working paper*, WP/16/149, Washington DC, p. 3.

[10] Elson, D. (2016). Gender budgeting and macroeconomic policy. [Lyčių lygybės biudžeto sudarymas ir makroekonominė politika] In Campbell, J. and Gillespie, M. (eds.) *Feminist economics and public policy: reflections on the work and impact of Ailsa McKay*. IAFFE advances in feminist economics, Abingdon: Routledge Taylor & Francis, pp 27-37.

[11] EIGE (2020). Gender Budgeting – Step-by-step toolkit. [Lyčių aspekto biudžeto sudarymas – žingsnis po žingsnio priemonių rinkinys] *Guidance for mainstreaming gender into the EU funds*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220037_pdf_mh0419709enn_002.pdf

Lyčių aspekto biudžeto sudarymo tikslai yra tokie:[12]

- skatinti atskaitomybę ir skaidrumą fiskaliniame planavime;
- didinti lyčių aspektą atitinkantį dalyvavimą biudžeto sudarymo procese, pavyzdžiui, imantis veiksmų moterys ir vyrai vienodai įtraukti į biudžeto rengimą;
- skatinti lyčių lygybę ir moterų teises.

Biudžetas pagal lytį sudaro galimybes atlikti keletą pagrindinių veiksmų:

- ugdo administratorius ir piliečius lyčių klausimais ir įvairaus politikos poveikio klausimais;
- teisingiau paskirsto išteklius ir taip prisideda prie lyčių nelygybės mažinimo;
- gerina administracinių veiksmų efektyvumą, veiksmingumą ir skaidrumą;
- skatina skaityti apie ir analizuoti gyventojus bei įvairius bendruomenės poreikius ir nuosekliai į juos reaguoti;
- plėtoja su lytimi susijusius duomenis ir statistiką;
- stiprina skaidrumo ir dalyvavimo principą, susijusį su kolektyvinių išteklių valdymu ir viešąja politika.

[12] Lomazzi, V., Crespi, I. (2019). *Gender mainstreaming and gender equality in Europe. Policies, culture and public opinion*. Bristol: Policy Press, pp. 1-198.

2 SKYRIUS

Įtraukusis mokymas, įtrauki ir saugi mokymosi aplinka ir įtraukūs akademiniai miesteliai su prieinama darbo ir mokymosi aplinka, kur su kiekvienu elgiamasi pagarbiai

2.1 Įvadas

Įtraukusis mokymas, įtraukiosios ir saugios mokymosi aplinkos kūrimas ir prieinamų akademinių miestelių kūrimas yra esminiai komponentai, skatinantys teisingumą ir pagarbą aukštojo mokslo institucijose (toliau – AMI). Universitetams ir kolegijoms visame pasaulyje stengiantis puoselėti aplinką, kurioje galėtų klestėti visi, nepaisant lytinės tapatybės ar kilmės, ši praktika tapo itin svarbi šalinant sistemines kliūtis ir užtikrinant lygias galimybes visiems akademinės bendruomenės nariams. Įtraukimo į aukštąjį mokslą siekį lemia nuolatinės nelygybės, tvyrančios akademinėje aplinkoje, pripažinimas. Ši nelygybė pasireiškia įvairiomis formomis, įskaitant lyčių skirtumus atliekant vadovaujančius vaidmenis, nepakankamą moterų atstovavimą tam tikrose srityse ir smurto dėl lyties atvejus bei diskriminaciją. Norint išspręsti šias problemas, reikia visapusiškų ir daugialypių strategijų, kurios ne tik pripažįsta, bet ir aktyviai padeda pašalinti kliūtis, su kuriomis susiduria marginalizuotos grupės.

Įtraukusis mokymas apima pedagoginės praktikos taikymą, kuri pripažįsta ir tenkina įvairius kiekvieno universiteto studento poreikius. Tai apima lyčių aspektų integravimą į mokymo programas, dėstytojų mokymą apie nesąmoningą šališkumą ir užtikrinimą, kad mokymo medžiaga ir metodai būtų prieinami visiems studentams. Skatindami labiau įtraukiantį požiūrį į švietimą, universitetai gali sukurti mokymosi aplinką, kurioje kiekvienas jaustųsi vertinamas ir palaikomas. Įtraukiančios ir saugios mokymosi aplinkos kūrimas apima ne tik klasę. Ji apima politikos ir praktikos, skatinančios pagarbos ir lygybės kultūrą visoje institucijoje, įgyvendinimą. Tai apima visapusių LLP kūrimą, kuriuose numatyti konkretūs veiksmai, skatinantys darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, užtikrinti vienodas karjeros galimybes ir užkirsti kelią smurtui ir priekabiavimui dėl lyties. Veiksmingi LLP taip pat pabrėžia stebėsenos ir vertinimo svarbą, siekiant pažangos ir nustatyti sritis, kurias reikia tobulinti.

Prieinami akademiniai miesteliai yra dar vienas svarbus įtraukimo į aukštąjį mokslą aspektas. Tai reiškia, kad visos fizinės ir virtualios erdvės turėtų būti sukurtos taip, kad atitiktų įvairius studentų, dėstytojų ir personalo poreikius. Tokios priemonės kaip vaikų priežiūros paslaugų teikimas, lanksčių darbo sąlygų siūlymas ir užtikrinimas, kad administracinės procedūros apimtų visas lyčių tapatybes, yra būtinos, kuriant aplinką, kurioje visi galėtų visapusiškai ir vienodai dalyvauti. Įsipareigojimą siekti įtraukties į aukštąjį mokslą remia tarptautinė ir nacionalinė politika bei sistemos. Pavyzdžiui, Europos Sąjungos lyčių lygybės strategija 2020–2025 m. ir įvairios nacionalinės iniciatyvos yra tvirtas pagrindas lyčių lygybei ir įtraukties skatinimui akademinėje aplinkoje. Šios sistemos nukreipia universitetus, kuriant ir įgyvendinant veiksmingas strategijas, užtikrinančias, kad jų akademiniai miesteliai būtų įtraukūs, saugūs ir prieinami visiems akademinės bendruomenės nariams.

Įgyvendinant įtraukųjį mokymą, kuriant saugias mokymosi aplinkas ir plėtojant įtraukiuosius akademinius miestelius ES lygmeniu, taikomas koordinuotas ir daugialypis požiūris, integruojantis įvairias teisėkūros, švietimo ir bendruomenės strategijas. Ši išsami strategija pagrįsta ES įsipareigojimu siekti lyčių lygybės, įvairovės ir pagarbos AMI, kaip nurodyta pagrindiniuose dokumentuose, pvz., lyčių lygybės strategijoje 2020–2025 m. ir programoje „Horizon Europe“. Lyčių lygybės strategija 2020–2025 m. sudaro pagrindą skatinti lyčių lygybę visuose sektoriuose, įskaitant aukštąjį mokslą. Jame pabrėžiama, kaip svarbu panaikinti lyčių skirtumus ir skatinti aplinką, kurioje visi asmenys, nepaisant lyties, galėtų klestėti. Strategijoje numatyti konkretūs tikslai, pavyzdžiui, lyčių skirtumų mažinimas vadovaujančių vaidmenų srityje, moterų atstovavimo STEM srityse didinimas ir kova su smurtu ir diskriminacija dėl lyties. Programa „Horizon Europe“ dar labiau sustiprina šiuos tikslus, įpareigojant aukštąsias mokyklas turėti LLP kaip tinkamumo tam tikroms finansavimo kategorijoms kriterijų. Šiuose planuose turi būti nagrinėjami įvairūs lyčių lygybės aspektai, įskaitant lyčių aspektų integravimą į mokslinių tyrimų ir inovacijų turinį, lyčių pusiausvyros užtikrinimą sprendimus priimančiose institucijose ir darbo aplinkos, kurioje nebūtų diskriminacijos dėl lyties, skatinimą. ES lygmeniu šių strategijų įgyvendinimą remia tokios institucijos kaip EIGE, teikiantis daug išteklių ir gaires, padedančias universitetams rengti ir vykdyti savo LLP. Šie ištekliai apima geriausios praktikos pavyzdžius, priemonių rinkinius ir mokymo modulius, skirtus padėti sukurti įtraukesnę ir teisingesnę akademinę aplinką, kaip ir siekiama šiuo projektu.

ĮTRAUKIOJO MOKYMO ĮGYVENDINIMAS, SAUGIOS MOKYMOSI APLINKOS KŪRIMAS IR ĮTRAUKIŲJŲ AKADEMINIŲ MIESTELIŲ PLĖTRA ES LYGMENIU

Įgyvendinant įtraukųjį mokymą, kuriant saugias mokymosi aplinkas ir plėtojant įtraukiuosius akademinius miestelius ES lygmeniu, taikomas koordinuotas ir daugialypis požiūris, integruojantis įvairias teisėkūros, švietimo ir bendruomenės strategijas. Ši išsami strategija pagrįsta ES įsipareigojimu siekti lyčių lygybės, įvairovės ir pagarbos AMI, kaip nurodyta pagrindiniuose dokumentuose, pvz., 2020–2025 m. lyčių lygybės strategijoje ir programoje „Horizon Europe“.

Lyčių lygybės strategija 2020–2025 m. sudaro pagrindą skatinti lyčių lygybę visuose sektoriuose, įskaitant aukštąjį mokslą. Jame pabrėžiama, kaip svarbu panaikinti lyčių skirtumus ir skatinti aplinką, kurioje visi asmenys, nepaisant lyties, galėtų klestėti. Strategijoje numatyti konkretūs tikslai, pavyzdžiui, lyčių skirtumų mažinimas vadovaujančių vaidmenų srityje, moterų atstovavimo STEM srityse didinimas ir kova su smurtu ir diskriminacija dėl lyties.

Programa „Horizon Europe“ dar labiau sustiprina šiuos tikslus, įpareigojant aukštąsias mokyklas turėti LLP kaip tinkamumo tam tikroms finansavimo kategorijoms kriterijų. Šiuose planuose turi būti nagrinėjami įvairūs lyčių lygybės aspektai, įskaitant lyčių aspektų integravimą į mokslinių tyrimų ir inovacijų turinį, lyčių pusiausvyros užtikrinimą sprendimus priimančiose institucijose ir darbo aplinkos, kurioje nebūtų diskriminacijos dėl lyties, skatinimą.

ES lygmeniu šių strategijų įgyvendinimą remia tokios institucijos kaip EIGE, teikiantis daug išteklių ir gaires, padedančias universitetams rengti ir vykdyti savo LLP. Šie ištekliai apima geriausios praktikos pavyzdžius, priemonių rinkinius ir mokymo modulius, skirtus padėti AMI sukurti įtraukesnę ir teisingesnę akademinę aplinką.

Apskritai ES įsipareigojimas mokyti įtraukųjį mokymą, kurti saugią mokymosi aplinką ir kurti įtraukiuosius akademinius miestelius atsispindi jos išsamiose strategijose ir paramos sistemose. Kiekviena šalis narė šias strategijas pritaiko prie savo nacionalinio konteksto, prisidėdama prie bendro tikslo siekti lyčių lygybės ir įtraukties į aukštąjį mokslą. Nuolatinis vertinimas, pritaikymas ir prieinamų fizinių bei virtualių erdvių suteikimas yra labai svarbūs, siekiant užtikrinti, kad su kiekvienu būtų elgiamasi pagarbiai ir būtų suteiktos vienodos galimybės sėkmingai veiklai akademinėje aplinkoje.

2.2 Požiūris į įtraukiojo mokymo skatinimą, saugios mokymosi aplinkos kūrimą ir įtraukiųjų akademinių miestelių plėtrą

Požiūris į įtraukiojo mokymo skatinimą, saugios mokymosi aplinkos kūrimą ir įtraukiųjų akademinių miestelių kūrimą apima federalinės ir valstijos lygmens politikos, institucinių iniciatyvų ir nuolatinio vertinimo derinį, siekiant užtikrinti teisingumą ir prieinamumą visiems akademinės bendruomenės nariams. Įtraukusis mokymas pabrėžia poreikį ugdymo strategijų, kurios atitiktų studentų poreikių įvairovę. Tai apima lyčių aspektų integravimą į studijų programas, pedagogų mokymą apie nesąmoningą šališkumą ir mokymo medžiagos bei metodų prieinamumą. Tyrimai rodo, kad AMI dėstytojai susiduria su iššūkiais, tenkindami vis įvairesnės studentų populiacijos poreikius, įskaitant institucinės paramos ir išteklių trūkumą, kad būtų veiksmingai įgyvendinama įtraukiojo mokymo praktika. Siekiant remti įtraukųjį mokymą, buvo įgyvendintos įvairios teisinės priemonės, skirtos kovoti su lyčių diskriminacija ir skatinti lygybę akademinėje aplinkoje. Be to, tokios organizacijos kaip mokslinių tyrimų fondai ir rektorių konferencijos atlieka svarbų vaidmenį, propaguojant ir įgyvendinant lyčių lygybės priemones universitetuose.

Kuriant įtraukią ir saugią mokymosi aplinką reikia ir politinių, ir praktinių priemonių. Institucijos privalo sukurti nediskriminuojančią ir įtraukią darbo aplinką, kuri skatintų visų bendruomenės narių tobulėjimą. Tai apima lytį atitinkančios kalbos taikymą bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą skatinančią politiką, pvz., lanksčią darbo tvarką ir paramą vaiko priežiūros atostogoms. Be to, universitetai skatinami parengti išsamius LLP, kuriuose būtų sprendžiami tokie klausimai kaip lyčių pusiausvyra vadovaujant, lygios įdarbinimo ir karjeros galimybės bei priemonės prieš smurtą dėl lyties. Šie planai įprastai formuluojami remiantis pagrindinėmis Europos sistemomis, užtikrinančiomis standartizuotą požiūrį visose institucijose.

Įtraukiančiais akademiniais miesteliais siekiama užtikrinti, kad visos fizinės ir virtualios erdvės būtų suprojektuotos taip, kad atitiktų įvairius studentų, dėstytojų ir darbuotojų poreikius. Priemonės apima vaikų priežiūros paslaugų teikimą, lyčių atžvilgiu neutralių tualetų kūrimą ir užtikrinimą, kad administracinės procedūros apimtų visas lyčių tapatybes. Institucijos taip pat daug dėmesio skiria saugių erdvių kūrimui, pvz., Queer studentų skyriams LGBTIQ+ studentams diskusijoms jautriais klausimais ir psichologinės paramos bei konsultavimo paslaugų teikimui. Įgyvendinimo požiūriu universitetai taiko įvairias strategijas. Pavyzdžiui, lyčių lygybės biurų ar komitetų, prižiūrinčių LLP rengimą ir vykdymą, steigimas, taip pat reguliarus šių planų stebėjimas ir vertinimas, yra įprasta praktika. Nepaisant šių pastangų, išlieka iššūkių, tokių kaip netinkamos komunikacijos ir koordinavimo struktūros, hierarchinis pasipriešinimas ir poreikis patikimiau rinkti ir analizuoti duomenis, kad būtų galima pritaikyti politiką.

Universitetuose akcentuojamas mokymasis bendradarbiaujant, siekiant skatinti studentų socialinius įgūdžius ir abipusę pagarbą. Grupiniai projektai ir tarpusavio bendravimas skatina studentus mokytis vieniems iš kitų, vertinti įvairias perspektyvas ir ugdyti bendruomeniškumo jausmą. Šis bendradarbiavimo metodas ne tik pagerina akademinį mokymąsi, bet ir skatina palankią bei įtraukią aplinką auditorijose. Saugios ir pagarbios mokymosi aplinkos kūrimas yra pagrindinis įtraukiojo ugdymo aspektas. Universitetai sukūrė išsamią kovos su patyčiomis ir diskriminacijos politiką, kad visi studentai jaustųsi saugūs ir palaikomi. Ši politika apima aiškias pranešimo apie patyčias ir diskriminaciją ir jų sprendimo procedūras, užtikrinančias, kad studentai žinotų, kur kreiptis, jei susiduria su tokiomis problemomis. Universitetai taip pat reguliariai rengia seminarus ir seminarus, siekdami didinti informuotumą apie šias problemas ir skatinti empatijos bei pagarbos kultūrą.

Psichikos sveikatos palaikymas yra dar vienas svarbus saugios mokymosi aplinkos kūrimo komponentas. Prieiga prie psichikos sveikatos paslaugų yra gyvybiškai svarbi, siekiant padėti studentams susidoroti su stresu, nerimu ir kitais psichikos sveikatos iššūkiais. Daugelis universitetų siūlo konsultavimo ir psichologinės pagalbos paslaugas, kuriose dirba apmokyti specialistai, galintys patarti ir padėti. Be to, universitetai dažnai rengia seminarus apie streso valdymą, sąmoningumą ir psichinę gerovę, kad padėtų studentams išlaikyti savo psichinę sveikatą ir gerovę. Saugios erdvės universiteto miestelyje suteikia galimybę pasitraukti studentams, kurie gali jaustis priblokšti ar pavojaus. Šios erdvės sukurtos taip, kad būtų rami aplinka, kurioje studentai galėtų rasti komforto ir paramos. Šiose saugiose erdvėse dirba apmokyti profesionalai, jose yra išteklių ir patarimų, padedančių studentams susidoroti su sudėtingomis situacijomis.

Kuriant svetingą ir pagarbų atmosferą, būtina skatinti vartoti įtraukią kalbą. Universitetai skatina naudoti lyčių atžvilgiu neutralią ir kultūriškai jautrią kalbą visuose bendravimuose ir komunikacijoje. Ši praktika užtikrina, kad visi studentai jaustųsi pripažinti ir gerbiami, taip prisidedant prie labiau įtraukiančios universiteto kultūros. Įtraukieji akademiniai miesteliai išplečia įtraukimo principus už auditorijų ribų.

Fizinis prieinamumas yra prioritetas, o akademiniai miesteliai suprojektuoti arba modifikuoti taip, kad atitiktų prieinamumo standartus. Tai apima rampų, liftų, prieinamų tualetų ir Brailio rašto ženklų suteikimą, kad visi studentai, įskaitant neįgaliuosius, galėtų savarankiškai judėti akademiniame miestelyje. Prieinama mokymosi medžiaga taip pat labai svarbi, siekiant užtikrinti, kad visi studentai galėtų pasiekti jiems reikalingą turinį. Universitetai teikia mokymosi medžiagą įvairiais formatais, pvz., skaitmenine, garso ir Brailio raštu, kad patenkintų studentus, turinčius įvairius poreikius. Pavyzdžiui, paskaitų užrašai ir vadovėliai gali būti prieinami skaitmeniniais formatais, kuriuos galima pasiekti naudojant ekrano skaitytuvus, arba garso formatu studentams, turintiems regėjimo negalią.

Pagalbos paslaugos yra neatskiriama įtraukiųjų akademinių miestelių dalis. Universitetai turi siūlyti įvairias paslaugas, siekdami užtikrinti, kad visi studentai, įskaitant neįgaliuosius, galėtų naudotis ištekliais, kurių jiems reikia studijų sėkmei. Šios paslaugos apima akademinį konsultavimą, kuravimą ir karjeros konsultavimą, pritaikytą individualiems poreikiams. Teikdami šias pagalbos paslaugas, universitetai padeda užtikrinti, kad visi studentai turėtų įrankius ir pagalbą, reikalingą akademiniams ir asmeniniams tikslams pasiekti. Dėstytojų, personalo ir administracijos įvairovės skatinimas yra dar vienas svarbus aspektas kuriant įtraukų miestelį. Stengiamasi įdarbinti ir išlaikyti įvairią darbo jėgą, suteikiant pavyzdžius įvairių sluoksnių studentams ir skatinant įtraukią institucinę kultūrą. Ši atstovavimo įvairovė padeda sukurti svetingesnę ir palankesnę aplinką visiems studentams.

Bendruomenės dalyvavimas taip pat yra labai svarbus kuriant įtraukią universiteto aplinką. Universitetai aktyviai bendradarbiauja su vietos bendruomenėmis ir organizacijomis, kurdami partnerystes, kurios palaikytų įtrauktį. Bendradarbiavimas su bendruomenių grupėmis, kultūros organizacijomis ir neįgaliųjų teisių gynimo grupėmis suteikia studentams papildomų išteklių ir paramos, padeda užpildyti spragas ir sukurti įtraukesnę ir palankesnę ugdymo aplinką. Pagarba ir orumas yra įtraukiojo ugdymo pagrindas.

Profesoriai, administratoriai ir darbuotojai skatinami modeliuoti pagarbų elgesį visose bendravimo su studentais ir kolegomis sąveikomis. Toks elgesys apima teigiamą pavyzdį, pabrėžiant, kaip svarbu su kiekvienu elgtis pagarbiai ir oriai. Taip pat labai svarbu skatinti atvirą ir sąžiningą dialogą apie įvairovę, teisingumą ir įtrauktį. Universitetai sukuria galimybes diskusijoms per forumus, seminarus ir diskusijų grupes, padėdami užkardyti šališkumą ir skatinti gilesnį studentų ir darbuotojų tarpusavio supratimą. Siekiant užtikrinti, kad visi studentai jaustųsi vertinami ir apsaugoti, labai svarbu imtis greitų ir ryžtingų veiksmų prieš bet kokią diskriminaciją ar šališkumą. Universitetai turi turėti aiškią politiką ir procedūras, skirtas pranešti apie diskriminacijos incidentus, ir kaip juos spręsti. Ši politika užtikrina, kad visos problemos būtų sprendžiamos greitai ir efektyviai, užtikrinant saugią ir palankią aplinką visiems studentams.

Švęsti įvairovę yra svarbus aspektas, kuriant įtraukią akademinio miestelio kultūrą. Universitetai pripažįsta ir švenčia studentų ir darbuotojų įvairovę bei pasiekimus per renginius, kultūros festivalius ir pripažinimo programas. Ši veikla padeda kurti pasididžiavimo ir bendruomeniškumo jausmą, pabrėžia įvairovės vertę ir visų akademinės bendruomenės narių indėlį. Įtraukusis ugdymas yra visapusiškas požiūris, apimantis įtraukiojo mokymo praktikos įgyvendinimą, saugios ir pagarbios mokymosi aplinkos kūrimą ir įtraukiųjų akademinių miestelių skatinimą. Taikydami šiuos principus universitetai gali užtikrinti, kad kiekvienas studentas galėtų klestėti. Šis įtraukumo įsipareigojimas naudingas ne tik atskiriems studentams, bet praturtina ir visą akademinę bendruomenę, puoselėjama abipusė pagarba, supratimas ir kompetencijos kultūra. Įgyvendinant įtraukųjį mokymą, kuriant saugią mokymosi aplinką ir plėtojant įtraukiuosius aukštojo mokslo miestelius, reikia visapusiškų ir koordinuotų pastangų įvairiuose institucijų valdymo lygiuose. Tai apima įtraukiosios pedagogikos integravimą, pagarbos ir saugumo aplinkos puoselėjimą ir prieinamumo tiek fizinėse, tiek skaitmeninėse erdvėse užtikrinimą. Įtraukusis mokymas prasideda nuo įvairių požiūrių ir poreikių integravimo į studijų programą. Tai reiškia, kad reikia įtraukti lyčių aspektus ir užtikrinti, kad mokymo medžiaga atspindėtų platų balsų ir patirčių spektrą. Šiuo atžvilgiu labai svarbus pedagogų mokymas. Destytojai ir profesoriai turi išmokti atpažinti ir spręsti nesąmoningus šališkumus, kurie gali turėti įtakos jų sąveikai su studentais ir studentų darbų vertinimams. Šie mokymas taip pat turėtų apimti įtraukiąją pedagogiką, skatinančią aktyvų visų studentų mokymąsi ir dalyvavimą, naudojant tokius metodus kaip mokymasis bendradarbiaujant, bendraamžių mokymai ir diferencijuotas instruktavimas.

Kad būtų sukurta įtrauki ir saugi mokymosi aplinka, pirmiausia, reikia sukurti ir įgyvendinti visapusišką politiką, remiančią lyčių lygybę ir nediskriminavimą. LLP yra labai svarbūs šioms pastangoms, nurodant konkrečius veiksmus, skatinančius lyčių lygybę, pavyzdžiui, kovoti su smurtu dėl lyties, remti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą, užtikrinti lyčių pusiausvyrą, atliekant vadovaujančius vaidmenis. Šie planai turėtų būti pagrįsti pagrindinėmis Europos sistemomis, užtikrinančiomis standartizuotą požiūrį visose institucijose. Kuriant įtraukią aplinką, be politikos, gyvybiškai svarbus yra bendruomenės dalyvavimas. Kad būtų išplėstas sąmoningumas, gali prisidėti informuotumo didinimo kampanijos, kurios, naudojant darbo grupes, seminarus bei viešas paskaitas apie lyčių lygybę ir įvairovę, šviečia universiteto bendruomenę apie įtraukumo ir pagarbos svarbą. Pagalbinės paslaugos, tokios kaip konsultavimas, tarpininkavimas ir konfliktų sprendimas, taip pat yra būtinos. Universitetai turėtų sukurti specialiąsias linijas ir pranešimų teikimo mechanizmus, kad užtikrintų, jog priekabiavimo ir diskriminacijos atvejai būtų sprendžiami greitai ir veiksmingai. Reguliarus politikos ir praktikos auditas bei vertinimas yra būtini, siekiant užtikrinti, kad jie būtų veiksmingi ir nuolat atnaujinami. Tai apima apklausas ir studentų bei darbuotojų atsiliepimus, siekiant nustatyti tobulinimo sritis, rinkti ir analizuoti duomenis apie pasiskirstymą pagal lytį, priekabiavimo atvejus ir kitus susijusius rodiklius, kad būtų galima stebėti pažangą ir priimti pagrįstus sprendimus.

Kuriant įtraukiuosius akademinius miestelius, reikia užtikrinti, kad visos fizinės ir virtualios erdvės būtų suprojektuotos taip, kad atitiktų įvairius studentų, dėstytojų ir personalo poreikius.

Fizinį prieinamumą galima pasiekti taikant universalius projektavimo principus, užtikrinant, kad visi pastatai, auditorijos ir įrenginiai būtų prieinami asmenims su negalia. Tai apima rampų, liftų, prieinamų tualetų ir aiškių ženklų įrengimą. Be to, universitetai turėtų suteikti tokias paslaugas kaip vaikų priežiūros įstaigos, lyčių atžvilgiu neutralūs tualetai ir maitinimo krūtimi erdvės, kad būtų patenkinti įvairūs universiteto bendruomenės poreikiai. Virtualus prieinamumas yra ne mažiau svarbus. Internetiniai ištekliai, įskaitant svetaines, mokymosi valdymo sistemas ir skaitmeninę kursų medžiagą, turi atitikti prieinamumo standartus. Pagalbinių technologijų ir paramos teikimas studentams ir darbuotojams su negalia užtikrina, kad jie galėtų visapusiškai dalyvauti akademinėje ir administracinėje veikloje. Kuriant bendruomenę ir įtraukimo kultūrą, reikia skatinti įvairų atstovavimą sprendimus priimančiuose organuose ir organizuoti kultūrinius renginius, kuriuose švenčiamos skirtingos kilmės ir perspektyvos. Tai padeda puoselėti universiteto akademinio miestelio kultūrą, kurioje vertinama įvairovė ir įtrauktis. Įtraukiančios kalbos ir praktikos vartojimo skatinimas akademiniame miestelyje toliau padeda sukurti pagarbią ir svetingą aplinką visiems. Priimdami šias strategijas, universitetai gali sukurti įtraukią mokymo aplinką, užtikrinti saugias ir svetingas mokymosi erdves bei kurti visiems prieinamus akademinius miestelius. Norint pasiekti šiuos tikslus, būtinas nuolatinis vertinimas, politikos kūrimas, bendruomenės įsitraukimas ir prieinamų fizinių bei virtualių erdvių suteikimas. Šis visapusiškas požiūris padės ugdyti akademinę bendruomenę, kurioje su kiekvienu elgiamasi pagarbiai ir suteikiamos lygios galimybės siekti sėkmės.

PRO-GENDERING PROJEKTAS – ĮŽVALGOS IŠ PROJEKTO UNIVERSITETŲ

Projekte pabrėžiama lyčių aspektų integravimo į mokymą ir mokslinius tyrimus svarba, akcentuojamos tokios iniciatyvos kaip mokymų ir informuotumo didinimo programos Italijoje ir Vokietijoje, kur darbuotojai ir studentai mokomi integruoti lyčių perspektyvas į savo mokslinius tyrimus ir mokymo veiklą. Taip pat akcentuojamas mokymo programų kūrimas – Graikijos, Vokietijos ir Italijos universitetai į savo mokymo programas įtraukė su lytimi susijusius kursus ir perspektyvas, kad skatintų sąmoningumą ir supratimą. Be to, mentorystės programomis Italijoje siekiama kovoti su lyčių stereotipais moksliniuose tyrimuose, vykdant seminarus vidurinėse mokyklose.

Siekiant užtikrinti, kad mokymosi aplinka būtų saugi ir įtraukianti visiems studentams, dokumente aprašomas Lyčių lygybės komitetų steigimas Graikijos universitetuose. Šie komitetai integruoja lyčių aspektą į akademines procedūras ir teikia tarpininkavimo paslaugas, sprendžiant priekabiavimo ir diskriminacijos klausimus. Belgijos ir Graikijos universitetai įgyvendina elgesio kodeksus ir politiką, siekdami kovoti su priekabiavimu ir skatinti lyčių lygybę. Be to, Lenkijos ir Lietuvos institucijos parengė pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą dėl lyties ir kovos su juo procedūras, taip padidindamos savo akademinių miestelių saugumą ir įtrauktį.

Taip pat išsamiai aprašomos pastangos sukurti prieinamą ir pagarbią darbo ir mokymosi aplinką. Belgijos universitetai siūlo vaikų priežiūros paslaugas ir lanksčias darbo sąlygas, kad palaikytų darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą, o Vokietija ir Belgija pabrėžia lyčių pusiausvyrą vadovaujančiose ir sprendimus priimančiose pareigose. Iniciatyvos Vokietijoje ir Italijoje apima

lanksčias darbo sąlygas, vaiko priežiūros atostogų politiką ir paramą vyrų vaiko priežiūros atostogoms.

Lietuvos universitetai orientuojasi į prieinamas patalpas ir sprendimų priėmimo procesus, gerbiančius visų asmenų orumą ir teises. Belgijos, Graikijos ir Vokietijos universitetai savo administracinėse procedūrose ir bendraudami naudoja įtraukiąją kalbą, kad toliau didintų įtrauktį.

Veiksmingą šių strategijų įgyvendinimą palaiko sistemingas duomenų rinkimas ir stebėjimas. Graikijos ir Lietuvos universitetai renka kokybinius ir kiekybinius duomenis apie pasiskirstymą pagal lytį, siekdami informuoti apie vykdomą politiką ir praktikas. Reguliarūs stebėjimo ir vertinimo procesai Italijoje ir Belgijoje užtikrina, kad lygybės planai būtų veiksmingi ir atnaujinami. Nepaisant šių pastangų, dokumente pripažįstami nuolatiniai iššūkiai, pvz., lyčių nelygybė aukštesnėse akademinėse pareigose ir labiau įtraukiančių požiūrių poreikis. Rekomendacijos apima intersekcinio metodo taikymą, kad būtų patenkinti specifiniai marginalizuotų lyčių tapatybių poreikiai; tobulinti dėstytojų, administratorių ir studentų mokymo iniciatyvas; užtikrinti tinkamą finansavimą ir žmogiškuosius išteklius LLP įgyvendinti; ir sukurti tvirtas komunikacijos ir koordinavimo struktūras siekiant lyčių lygybės.

Apibendrinant, šiame skyriuje aprašomas visapusis požiūris į įtraukiojo mokymo, mokymosi aplinkos ir akademinių miestelių skatinimą visoje Europoje. Jame pabrėžiama teisinės sistemos, institucinės politikos, mokymo ir sistemingo duomenų rinkimo svarba, skatinant lyčių lygybę ir kuriant saugią, pagarbią ir prieinamą akademinę aplinką. Nuolatinis LLP kūrimas, įgyvendinimas ir stebėjimas yra labai svarbūs, siekiant sukurti tokią įtraukią ir teisingą akademinę aplinką ir atspindi tvirtą įsipareigojimą siekti lyčių lygybės ir įtraukties į aukštąjį mokslą.

2.3 Veiksmų plano, skirto įtraukiajam mokymui, įtraukioms ir saugioms mokymosi aplinkoms ir įtraukiems akademiniams miesteliams, kur su kiekvienu būtų elgiamasi pagarbiai įgyvendinant LLP, sudarymas

Kuriant įtraukiojo mokymo, įtraukiosios ir saugios mokymosi aplinkos ir įtraukiųjų akademinių miestelių su prieinama darbo ir mokymosi aplinka, kurioje su kiekvienu elgiamasi pagarbiai, veiksmų planą, reikia taikyti įvairiapusį ir išsamų požiūrį. Ši išsami strategija apima visus universiteto gyvenimo aspektus, užtikrindama, kad politika, praktika ir fizinės erdvės atitiktų įvairius akademinės bendruomenės poreikius.

Pirmas šio veiksmų plano žingsnis – integruoti įtraukiojo mokymo praktikas visose disciplinose. Tai apima mokymo programų peržiūrą, įtraukiant įvairias perspektyvas, ir užtikrinti, kad mokymo medžiaga atspindėtų skirtingų lyčių, etninių grupių ir kultūrinių sluoksnių indėlį. Pabrėžtas specifinio dėstytojų rengimo lyčių požiūriu trūkumas, todėl sunku jį pritaikyti įvairiuose studijų kursuose. Tinkamo mokymo trūkumas riboja dėstytojų gebėjimą sistemingai ir

sąmoningai spręsti lyčių klausimus. Būtų naudinga propaguoti ir dalytis gerąja patirtimi, jau taikoma kai kuriuose universitetuose, siekiant skleisti labiau įtraukią ir lyčių aspektui jautresnę akademinę kultūrą. Be to, buvo pabrėžta universitetų neprievartos kultūros sklaidos svarba, įtraukiant tiek dėstytojus, tiek studentus. Tokios kultūros propagavimas turėtų būti neatsiejama švietimo dalis, kad universitetai būtų saugios ir pagarbios erdvės visiems. Dėstytojai bus nuolat mokomi apie lyčių aspektą atitinkančią pedagogiką, nesąmoningą šališkumą ir įtraukiojo auditorijos valdymo metodus. Šis mokymas bus privalomas ir įtrauktas į profesinio tobulėjimo programas, siekiant užtikrinti, kad visi fakulteto nariai būtų pasirengę sukurti įtraukią mokymosi aplinką.

Siekdami paremti šią įtraukią mokymo praktiką, universitetai turės parengti išsamius LLP. Šiuose planuose bus numatyti konkretūs veiksmai, skatinantys lyčių lygybę, pavyzdžiui, lyčių atstovavimo aukštesnėse pareigose tikslų nustatymas, moterų karjeros pažangos rėmimas ir smurto dėl lyties problemos sprendimas. LLP bus grindžiami tarptautinėmis sistemomis, tokiomis kaip ES lyčių lygybės strategija 2020–2025 m., ir apims išmatuojamus tikslus, terminus ir atskaitomybės mechanizmus. Reguliarūs auditai ir vertinimai užtikrins, kad šie planai būtų veiksmingi ir atnaujinami, naudojant surinktus duomenis apie pasiskirstymą pagal lytį, priekabiavimo atvejus ir kitus susijusius rodiklius.

Saugios ir pagarbios mokymosi aplinkos kūrimas neapsiriboja auditorijomis. Institucijos įgyvendins griežtą kovos su diskriminacija ir priekabiavimu politiką, nustatydamos aiškias pranešimų apie incidentus ir sprendimų dėl jų procedūras. Pagalbinės paslaugos, tokios kaip konsultavimas, tarpininkavimas ir konfliktų sprendimas, bus lengvai prieinamos visiems studentams ir darbuotojams. Visame akademiniame miestelyje bus įrengtos saugios erdvės, kuriose prireikus asmenys galės ieškoti komforto ir paramos. Šiose erdvėse dirbs apmokyti specialistai, kurie galės patarti ir padėti.

Fizinis prieinamumas yra esminis visaapimančio akademinio miestelio aspektas. Visi universiteto pastatai, auditorijos ir patalpos bus suprojektuotos arba modifikuotos taip, kad atitiktų universalius projektavimo principus, kad būtų užtikrintas prieinamumas žmonėms su negalia. Tai apima rampų, liftų, prieinamų tualetų ir aiškių ženklų įrengimą. Be to, teikiamos tokios patalpos kaip vaikų priežiūra, lyčių atžvilgiu neutralūs vonios kambariai ir žindymo kambariai, kad būtų patenkinti įvairūs universiteto bendruomenės poreikiai.

Bendruomenės ir kultūros įsitraukimas yra būtinas skatinant įtraukią aplinką. Universitetai vykdys informuotumo didinimo kampanijas, siekdami skatinti lyčių lygybę ir mesti iššūkį stereotipams per darbo grupes, seminarus ir viešas paskaitas lyčių klausimais. Įvairovės šventės, tokios kaip kultūros renginiai, apdovanojimai ir pripažinimo programos, išryškins visų bendruomenės narių indėlį ir sukurs pasididžiavimo bei įtraukumo jausmą.

Įvairovės atstovavimo plėtra sprendimus priimančiuose padaliniuose yra esminė. Bus stengiamasi įdarbinti ir išlaikyti įvairią darbo jėgą, teikti pavyzdžius skirtingos kilmės studentams ir skatinti įtraukią institucinę kultūrą. Ši atstovavimo įvairovė padės sukurti svetingesnę ir palankesnę aplinką visiems studentams.

Nuolatinis vertinimas ir tobulinimas yra pagrindiniai šio veiksmų plano komponentai. Universitetai reguliariai rengs apklausas ir grįžtamojo ryšio sesijas, kad suprastų studentų ir

darbuotojų patirtį ir nustatytų tobulinimo sritis. Surinkti duomenys bus analizuojami, siekiant stebėti pažangą ir priimti pagrįstus sprendimus. Universitetai taip pat steigs lyčių lygybės biurus ar komitetus, kurie prižiūrės LLP įgyvendinimą ir užtikrins atskaitomybę.

Apibendrinant galima teigti, kad norint įgyvendinti įtraukųjį mokymą, sukurti saugią ir pagarbią mokymosi aplinką ir plėtoti įtraukiuosius akademinius miestelius, reikia visapusiškų ir koordinuotų pastangų. Integruodami įtraukiąją pedagogiką, puoselėdami pagarbos ir saugumo aplinką bei užtikrindami prieinamumą tiek fizinėse, tiek virtualiose erdvėse, universitetai gali sukurti akademinę bendruomenę, kurioje su kiekvienu elgiamasi pagarbiai ir suteikiamos lygios galimybės siekti sėkmės. Šis holistinis požiūris bus naudingas ne tik atskiriems akademinės bendruomenės nariams, bet ir pagerins bendrą aukštojo mokslo kokybę bei įtraukumą.

3 SKYRIUS

Pagrindinių lyčių neutralumo prielaidų dekonstravimas ir galimo „lyties aklumo“ tyrimas kuriant politiką ir vertinant politikos rezultatus

3.1 Pagrindinės lyties neutralumo prielaidos

Lyčių požiūriu neutrali politika sukurta taip, kad įtrauktų visus žmones, siekiant vienodai traktuoti visas lytis. Tačiau šiose politikos srityse dažnai nepaisoma specifinių moterų ir vyrų poreikių, todėl kartais priimami universalūs sprendimai, galintys padidinti lyčių nelygybę[13]. Šis požiūris taip pat gali paskatinti aklumo lyčių atžvilgiu politiką, sustiprinti esamus šališkumus, stereotipus ir nelygybę (March, Smyth ir Mukhopadhyay, 1999).

1 Lyčių požiūriu neutrali politika visada palaiko ir skatina lyčių lygybę

Nors lyčių požiūriu neutralios politikos tikslas yra skatinti lyčių lygybę ir vienodą požiūrį, ji gali netyčia turėti su lytimi susijusį neigiamą poveikį. Ši politika dažnai kuriama remiantis prielaidomis apie lytį ir gali palaikyti esamą nelygybę, nes nepavyksta veiksmingai patenkinti specifinių skirtingų gyventojų poreikių (Allwood, 2013; Europos Komisija, 1998). Šia prasme tokia praktika gali prisidėti prie nevienodų gyvenimo sąlygų įteisinimo (Saguy, Williams ir Rees, 2020). Priešingai, labiau lyčių požiūriu pagrįstas požiūris, kuriame atsižvelgiama į unikalius skirtingų gyventojų poreikius ir tikrovę, gali geriau paremti teisingą politikos formavimą (Teghtsoonian, 2004).

2 Kad su žmonėmis būtų elgiamasi vienodai, su jais turi būti elgiamasi vienodai

Nors elgesys su visais vienodai gali atrodyti kaip kelias į lygybę, tai iš tikrųjų gali sustiprinti skirtumus ir iššūkius, atsirandančius dėl žmonių patirčių įvairovės. Horizontalųjį teisingumą

[13] EIGE (n.d.). https://eige.europa.eu/

JTVP apibrėžia kaip vienodą elgesį su žmonėmis, turinčiais panašias savybes, patirtis ir išsilavinimus, o vertikalioji lygybė apima skirtingą elgesį su žmonėmis, atsižvelgiant į jų skirtingas kilmes ir patirtis, taip sumažinant jų skirtumų poveikius. Kita vertus, paskirstymo teisingumas reiškia sąžiningą prekių ir paslaugų paskirstymą visuomenėje, nors teisingumo suvokimas gali skirtis ir sukelti nesutarimų (JTVP – Jungtinių Tautų plėtros programa, 2012). Todėl vertikalus ir paskirstymo teisingumas yra labai svarbūs, siekiant vienodo teisingo ir vienodo požiūrio.

3 Vienodas politikos poveikis

Kaip matyti iš kitų bendrų prielaidų apie lyčių požiūriu neutralią politiką, jos poveikis gali būti nei vienodas, nei lygus visoms lytims. Visuomenės normos ir lyčių skirtumai tokiose srityse kaip užimtumas, finansinė padėtis ir skaitmeniniai įgūdžiai turi įtakos tam, kaip asmenis veikia įvairios politikos. Lyčių aspekto integravimas yra būtinas, kuriant holistinę politiką, skatinančią lygybę ir suteikiančią lygias galimybes. Pavyzdžiui, poveikio lytims vertinimas ir lyčių analizė gali suteikti vertingų įžvalgų apie dabartinius iššūkius, skirtumus ir skirtingų lyčių poreikius. Ši analizė yra labai svarbi, kuriant strategijas visose politikos srityse, nuo užimtumo iki sveikatos, siekiant įvertinti lyčių normas ir sunkumus, susijusius su žiniomis, pinigais, galia, laiku ir kitomis susijusiomis sritimis[14].

4 Lyčiai neutralios kalbos vartojimas politikos dokumentuose užtikrina įtraukimą

Nors lyčiai neutrali kalba palaiko visų žmonių įtraukimą, nepriklausomai nuo lyties [angl. sex ir/arba gender], ir dažnai skatinama naudoti rengiant oficialius dokumentus, kartais ji gali užgožti specifinius skirtingų lyčių poreikius. Pripažindamos kalbos įtaką formuojant žmonių suvokimą, idėjas ir jausmus, tarptautinės organizacijos ir institucijos parengė keletą gairių ir vadovų apie neseksistinę kalbą (Europos Parlamentas, 2018). Nepaisant to, gali būti atvejų, kai lyčiai neutrali kalba gali trukdyti atliepti specifinius skirtingų lyčių poreikius. Todėl tam tikruose kontekstuose lyčiai būdingų įvardžių vartojimas yra būtinas, siekiant pabrėžti individualius poreikius ir užtikrinti labiau įtraukiantį požiūrį. Tai ypač svarbu, kai išankstinės nuostatos, vaidmenys ir stereotipai gali neigiamai paveikti kurios nors lyties atstovų dalyvavimą ar buvimą (Europos Taryba, 2024).

[14] EIGE (2020). Gender Budgeting – Step-by-step toolkit. [Lyčių aspekto biudžeto sudarymas – žingsnis po žingsnio priemonių rinkinys] *Guidance for mainstreaming gender into the EU funds*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220037_pdf_mh0419709enn_002.pdf

5 Faktinių žinių pakanka lyčių aspekto integravimo politikai plėtoti

Sprendimus priimantys asmenys ir vystymosi praktikai dažnai pasikliauja tik faktinėmis žiniomis, nepaisydami teorinių struktūrų, tokių kaip lyčių santykių teorijos, nagrinėjimo, manydami, kad jos yra tik technokratinės priemonės. Tokia praktika gali lemti tai, kad lyčių lygybės sistemos gali būti nepaisomos šiame svarbiame politikos kūrimo etape, atimant politinį aspektą, kurį jie gali suteikti politikai (March, Smyth ir Mukhopadhyay, 1999). Siekiant visapusiškos ir veiksmingos lyčių aspekto integravimo politikos, būtina integruoti tiek faktines žinias, tiek teorines įžvalgas.

3.2 Aklumo dėl lyties išvengimas kuriant ir vertinant politiką

3.2.1 LYČIŲ ANALIZĖ IR POVEIKIO LYTIMS VERTINIMAS

Nepaisant lyčių poveikio vertinimo (toliau – PLV) skirtumų ES valstybėse, įvairūs taikomi modeliai atitinka bendrus principus. Daugelis valstybių narių laikosi atitinkamų procedūrų, o atitinkamą vadovą parengė Europos Komisija (EIGE, 2017). Pagrindinis poveikio lytims vertinimo tikslas – įvertinti bet kokį galimą nenumatytą neigiamą poveikį moterims ir vyrams, kurį sukelia iš pažiūros neutrali politika. Ši politika gali skirtingai paveikti lytis dėl skirtingų jų kasdienio gyvenimo aspektų (Europos Komisija, 1998).

Prieš atliekant PLV, būtina ištirti galimą politikos poveikį lyčiai. Šis tyrimas turėtų būti dvejopas: tiriant pagal lytį suskirstytus duomenis ir analizuojant minėtos politikos šalutinį poveikį dalies (-ių) gyventojų kasdieniam gyvenimui, atsižvelgiant į vyrų ir moterų skirtumus lyties ir socialinių konstrukų požiūriu, tokių kaip dalyvavimas, vertybės ir ištekliai (Europos Komisija, 1998). Išsami lyčių analizė taip pat apima lyčių skirtumų socialiniuose santykiuose, lyčių vaidmenų ir lyčių sankirtos su amžiumi, etnine kilme, rase ir ekonomine padėtimi tyrimą (UNDP – Jungtinių Tautų plėtros programa, 2012).

PLV turėtų būti įgyvendintas ankstyvame politikos kūrimo etape ir baigus lyčių svarbos tyrimą. Remiantis Europos Komisijos gairėmis, *„...poveikio lytims vertinimas reiškia, kad pagal lyčių aspektą reikia palyginti ir įvertinti esamą situaciją ir tendencijas su numatoma plėtra, atsiradusia įgyvendinus siūlomą politiką“* (Europos Komisija, 1998). Europos Komisija įtraukė PLV į savo standartizuotas politikos kūrimo procedūras, nagrinėjant socialines pasekmes, užtikrinant atskaitomybę už lyčių aspekto integravimą (EIGE, 2017).

Atliekant PLV padedama įvertinti nelygybę, su kuria moterys ir vyrai susiduria kasdieniame gyvenime, atpažinti skirtingus iššūkius ir pritaikyti pritaikytą požiūrį, kuris veda į lygias galimybes (EIGE, 2017).

Daugelyje LLP, analizuotų pradiniame ProGendering projekto etape, pabrėžiama, kaip svarbu investuoti į holistinę lyčių analizę prieš rengiant ir atnaujinant planus. Nors į planus įtraukti

pagal lytį atskirti duomenys, autoriai pabrėžia, kad reikia plėsti pagal lytį atskirtų duomenų rinkimą, kad būtų galima gauti tiek kiekybinių, tiek kokybinių įžvalgų, kurios sudarytų išsamesnį vaizdą apie tikrovę ir sunkumus, su kuriais susiduria vyrai ir moterys. Šis duomenų rinkimas taip pat turėtų apimti marginalizuotų gyventojų, pvz., LGBTQIA+ asmenų, bei moterų, turinčių susikertančių savybių, kurios gali sustiprinti nevienodą elgesį. Pagrindiniai tyrime dalyvavę informantai taip pat paminėjo būtinybę, reformuojant ateities planus, toliau tirti darbą ne pilnu etatu, ir darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą.

3.2.2 ĮSITRAUKIMAS, ATSTOVAVIMAS IR DALYVAVIMAS

Į politikos kūrimą ir vertinimą įtraukus įvairias suinteresuotąsias šalis, turinčias skirtingus išsilavinimo ar kt. pagrindus, galima užtikrinti teisingesnį ir tikroviškesnį įvairių grupių atstovavimą, kurioms atitinkama reforma gali būti naudinga arba daryti įtakas. Skirtingos perspektyvos ir žinios padeda geriau suprasti įvairių gyventojų grupių, ypač marginalizuotų grupių arba susikertančių charakteristikų, dėl kurių gali padidėti diskriminacija, turinčių žmonių poreikius. Pilietinės visuomenės organizacijos ir moterų judėjimai gali suteikti kritinių įžvalgų apie galimą politikos poveikį lyčių lygybei ir atskleisti konkrečius poreikius, į kuriuos reikia atsižvelgti (UN Women, 2014).

Be to, specializuoti aukšto lygio mechanizmai ir tematikų ryšiai su lyčių ekspertais gali paskatinti lyčių aspekto integravimą netradiciniuose sektoriuose. Taikydami lyties perspektyvą, šie ekspertai gali spręsti problemas, kurios kitu atveju galėtų būti nepastebėtos arba atrodytų nesusijusios, pvz., klimato kaitos poveikis iš lyčių perspektyvos (UN Women, 2014).

Dauguma pagrindinių suinteresuotųjų šalių, dalyvavusių ProGendering tyrimo etape, taip pat patvirtino, kad svarbu parengti LLP pagal bendrąją kūrimo procedūrą. Į šių politikos dokumentų rengimą įtraukus įvairius susijusius veikėjus ir suinteresuotąsias šalis, sukuriami realistiški ir apčiuopiami tikslai, kurie veiksmingiau tenkina visų šalių poreikius. Toks platesnis atstovavimas užtikrina tarpsekcinio požiūrio integravimą, iliustruojantį, kitaip marginalizuotų grupių, tokių kaip LGBTQIA+ bendruomenė, poreikius. Dalyviai taip pat pabrėžė, kad toks platus atstovavimas turėtų apimti ir šių planų vertinimo etapą, užtikrinant, kad visi balsai būtų išgirsti ir panaudoti dokumentams ir tikslams tobulinti.

3.2.3 IŠTEKLIŲ PASKIRSTYMAS

Išteklių paskirstymas yra labai svarbus kuriant politiką, užtikrinančią tinkamus finansinius ir žmogiškuosius išteklius numatytiems veiksmams įgyvendinti. Remiantis Europos Taryba, *„Biudžeto sudarymas su lyčių aspektu yra lyčių aspekto integravimo į biudžeto sudarymo procesą taikymas. Tai reiškia lyčių aspektu pagrįstą biudžetų vertinimą, įtraukiant lyčių aspektą visais biudžeto sudarymo proceso lygmenimis ir pertvarkant pajamas bei išlaidas, siekiant skatinti lyčių lygybę.“* (Europos Taryba, 2005). Be lyčių lygybės, lyčių aspekto biudžeto sudarymas gali padėti veiksmingiau įgyvendinti politikos tikslus, nes glaustesnis planavimas ir išteklių paskirstymas užtikrina geresnį moterų ir vyrų pasiekiamumą bei kokybiškesnius

rezultatus. Tai užtikrina atskaitomybę ir skaidrumą, palaiko į rezultatus orientuotą požiūrį, susiejantį biudžeto sudarymą su politikos tikslais[15].

Lyčių lygybės biudžeto sudarymas apima lyčių analizės atlikimą, lyčių lygybės integravimą į politikos tikslus su konkrečiais uždaviniais, biudžeto asignavimų apibrėžimą ir šių asignavimų įgyvendinimą, stebėjimą ir vertinimą. Paskutinis žingsnis leidžia geriau suprasti išlaidas ir būdus, kaip biudžeto sudarymas yra susijęs su lyčių lygybe ir prie jos prisideda. Stebėsenos ir vertinimo procedūros atskleidžia galimus būtinus pokyčius ateityje, siekiant užtikrinti, kad moterys ir vyrai dalyvautų biudžeto sudarymo procesuose, ir kad lėšos būtų naudojamos tikriems poreikiams tenkinti[16].

Pagrindiniai ProGendering projekto informantai tikimo, kad norint veiksmingai įgyvendinti lyčių lygybės planus, reikia tinkamo biudžeto ir žmogiškųjų išteklių. Išteklių trūkumas dažnai trukdo esminiam tikslų įgyvendinimui, perkeliant atsakomybę universiteto dėstytojams, kuriems tenka ir kitų administracinių pareigų. Biudžeto sudarymas pagal lytį yra esminė priemonė, kuri turėtų būti integruota į planų struktūrą, vykdoma ir vertinama įgyvendinant užsibrėžtus tikslus.

3.3 Geroji lyčių aspekto integravimo į politiką praktika – Graikija: savivaldybės lyčių lygybės komitetas

Savivaldybių lyčių lygybės komitetai (toliau – Komitetas (-ai)) Graikijoje buvo įvesti Law 4604/2019 6 str., kaip savivaldybės valdybos patariamoji institucija. Pagal šį teisinį įgaliojimą Komitetai dalyvauja ir remia lyčių lygybės integravimą į savivaldybių politiką bei vietos lyčių lygybės veiksmų planų rengimą. Jie taip pat yra atsakingi už priemonių, skirtų skatinti esminę lyčių lygybę socialinėje, ekonominėje ir politinėje srityse, siūlymą savivaldybių institucijoms. Be to, komitetai bendradarbiauja su atitinkamomis institucijomis, tokiomis kaip Regioninis lyčių lygybės komitetas, atitinkamos savivaldybės institucijos, Lygybės ir žmogaus teisių generalinio sekretoriato, skirto smurto prieš moteris prevencijai ir kovai su juo, tinklo struktūromis ir pilietinės visuomenės organizacijomis (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2019).

Įstatymo aiškinamajame rašte nurodoma, kad Komitetų pareigos apima, bet neapsiriboja, seminarų ir informacinių dienų, susijusių su smurto ir stereotipų prevencijos, sveikatos, moterų įsidarbinimo ir lygių galimybių politika, organizavimą ir jų dalyvavimą priimant sprendimus. Be to, numatomas Komitetų bendradarbiavimas su pradinio ir vidurinio ugdymo įstaigomis bei

[15] EIGE (2020). Gender Budgeting – Step-by-step toolkit. [Lyčių aspekto biudžeto sudarymas – žingsnis po žingsnio priemonių rinkinys] *Guidance for mainstreaming gender into the EU funds*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220037_pdf_mh0419709enn_002.pdf

[16] Ten pat.

sveikatos priežiūros įstaigomis, siekiant suteikti informaciją studentams (Υπουργείο Εσωτερικών, 2019).

Pagal Lygybės ir žmogaus teisių generalinio sekretoriato 2022 m. metinę lyčių lygybės politikos įgyvendinimo savivaldybių ir regionų valdžios institucijose ataskaitą, 183 savivaldybės iš 203, atsakiusių į atitinkamą klausimyną, nurodė, kad turi savivaldybės lyčių lygybės komitetą. Tuo pačiu metu faktinis komitetus įsteigusių savivaldybių skaičius iš visų 332 šalies savivaldybių išaugo iki 326, t.y. aprėpties lygis viršija 98,2 proc., ir jis kasmet didėja (Γκαύρου, και συν., 2023). Preliminariai 2020 m. atitinkamus komitetus buvo įsteigusios 317 savivaldybių (Πλατής, και συν., 2021), o 2021 m. skaičius išliko toks pat (Πλατής, και., 2022).

Demografijos ir šeimos politikos bei lyčių lygybės generalinis sekretoriatas paskelbė savivaldybių lyčių lygybės komitetų organizuojamų orientacinių akcijų sąrašą, skirtą Tarptautinei smurto prieš moteris panaikinimo dienai 2023. Įvairios įgyvendintos akcijos – informacinės dienos, meninio ugdymo užsiėmimai ir teatras, animacinių filmų paroda, skirta smurtui dėl lyties, mokomieji ir patyriminiai renginiai, skirti studentams, savigynos seminaras ir filmų atrankos (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2023). Be to, savivaldybės ištisus metus organizuoja veiksmus, pavyzdžiui, teikia nemokamus sveikatos patikrinimus vietinėms moterims ir skatina kultūrinę veiklą, pvz., fotografijos ir meno parodas, seminarus ir studentams skirtus renginius, siekdamos kovoti su lyčių stereotipais ir užkirsti kelią smurtui dėl lyties (Γκαύρου et al., 2023).

Nors lyčių lygybės komitetai vietos lygmeniu buvo integruoti palyginti neseniai, jie jau paskatino imtis lyčių požiūriu jautresnių veiksmų. Šios komitetų konsultacijos padėjo pereiti prie teisingesnių ir visapusiškesnių intervencijų, tenkinančių vietos gyventojų poreikius. Jų ryšys su regioniniais komitetais padeda įgyvendinti horizontalią lyčių lygybės darbotvarkę, suderintą su generalinio sekretoriato nustatytais nacionaliniais tikslais. Nors reikia tolesnių veiksmų, kad į politikos rengimą ir įgyvendinimą būtų visiškai integruotas lyčių aspektas, šio organizuoto tinklo plėtra ir koordinavimas gali būti veiksmingos ir visapusiškos politikos formavimo kertinis akmuo.

4 SKYRIUS

Smurtas dėl lyties ir seksualinis priekabiavimas akademinėje bendruomenėje

4.1 ES kovos prieš smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą politika

Liublianos deklaracijoje dėl lyčių lygybės mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje (toliau – Liublianos deklaracija) pabrėžiama, kad „...smurtas dėl lyties aukštojo mokslo ir mokslinių tyrimų srityse, įskaitant seksualinį priekabiavimą, yra rimta ir nepakankamai pripažinta problema“[17]. Liublianos deklaracija turi ilgalaikį neigiamą poveikį profesoriams, tyrėjams, darbuotojams ir studentams, paveikdama jų profesinę karjerą mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo srityse bei asmeninį gyvenimą. Ankstesni tyrimai atskleidė, kad tik su lytimi susiję darbo susitarimai yra suderinami su šeimos įsipareigojimais, taip pat patvirtina, kad seksualinio priekabiavimo, patyčių ir smurto dėl lyties atvejų pasitaiko dažnai[18].

Lyties ir seksualinio priekabiavimo prevencija akademinėje bendruomenėje priklauso nuo atitinkamų politikos krypčių, teisės aktų / reglamentų, darnios infrastruktūros, atsakingų institucijų, smurto dėl lyties / seksualinio priekabiavimo ekspertų, protokolų, susijusių su lytimi, pranešimo procedūrų ir naujausių paplitimo duomenų. Tačiau Europos mokslinių tyrimų erdvės (angl. the European Research Area – ERA) komunikate pripažįstama, kad patvirtinant akademinę politiką ir strategijas tiek ES, tiek nacionaliniu lygmenimis, taip pat jas įgyvendinant instituciniu lygmeniu, įskaitant kovos su smurtu dėl lyties priemones, trūksta atitinkamų lyčių lygybės priemonių[19].

[17] Liublianos deklaracija dėl lyčių lygybės mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje, 2021 m. lapkričio 26 d. Briuselis, Belgija: Konkurencingumo taryba (moksliniai tyrimai). https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf

[18] Europos Komisija. (2021). She Figures 2021. Lytis moksliniuose tyrimuose ir inovacijose: statistika ir rodikliai. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras. https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1

[19] Ten pat.

ERA politikos darbotvarkėje 2022–2024 m.[20] pabrėžiamas poreikis spręsti šią problemą, įgyvendinant lyčių lygybės politiką, kartu skatinant įtrauktį ir nediskriminavimą dėl lyties ir kitų veiksnių, pavyzdžiui, etninės priklausomybės, negalios ar seksualinės orientacijos. Programos „Horizon Europe“ LLP gairėse taip pat nurodytos priemonės prieš smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą[21], kaip tinkamumo atitikti LLP kriterijus, kurie yra susiję su karjeros pažanga akademinėje bendruomenėje.

ERA politikos darbotvarkėje 2022–2024 m.[22] pabrėžiamas mokslinių tyrimų ir (arba) dėstytojų ir studentų vaidmuo įgyvendinant LLP. Tikimasi, kad jie aktyviai dalyvaus pagal programą organizuojamose iniciatyvose, pavyzdžiui, mokymuose apie smurtą dėl lyties, nesąmoningą lyties šališkumą ir veiklą, susijusią su seksualiniu priekabiavimu ir smurtu dėl lyties. Aukštojo mokslo institucijos yra atsakingos už savo studentų švietimą lyčių lygybės klausimais, įskaitant informuotumą apie su lytimi susijusias problemas įvairiose srityse, o ne tik apie smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą. Be to, išorės suinteresuotosios šalys, tokios kaip ministerijos, ombudsmenai, audito organizacijos, lyčių ekspertai, konsultantai, patariamosios tarybos, lyčių tyrimų projektų partneriai, asmeniniai ryšiai akademinėje bendruomenėje, nevyriausybinės organizacijos ir (tarptautiniai) tinklai, taip pat gali dalyvauti LLP procesuose.

Viena iš šešių prioritetinių Liublianos deklaracijos sričių, kuria siekiama užtikrinti vienodą dalyvavimą, yra aukštos kokybės mokslinių tyrimų ir inovacijų, skirtų „smurtui dėl lyties spręsti ir prieš jį kovoti“, vykdymas[23]. Šioje strategijoje pagrindinis dėmesys skiriamas smurtui dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, prevencijai Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų sistemoje. Tuo siekiama užtikrinti lyčių lygybę ir įtraukią darbo aplinką per mokslinių tyrimų finansavimo ar dalyvaujančių organizacijų institucinius pokyčius.

Šiame dokumente pirmiausia aptariamos smurto dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo problemos, remiantis empirinėmis išvadomis iš šalių, dalyvaujančių Pro-Genering: Italijos, Graikijos, Lenkijos, Belgijos, Lietuvos ir Vokietijos. Skyriuje pristatomos priemonės prieš smurtą dėl lyties, parodoma geroji minėtų Europos šalių praktika. Teksto pabaigoje pateikiamos rekomendacijos universitetams ir mokslinių tyrimų institucijoms, kaip kovoti su smurtu dėl lyties ir seksualiniu priekabiavimu.

[20] Europos Komisija. (2022). Europos mokslinių tyrimų erdvės politikos darbotvarkė – 2022–2024 m. laikotarpio veiksmų apžvalga. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en

[21] Europos Komisija. (2021). Programos „Horizon Europe“ lyčių lygybės planų gairės. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en

[22] Europos Komisija. (2022). Europos mokslinių tyrimų erdvės politikos darbotvarkė – 2022–2024 m. laikotarpio veiksmų apžvalga. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en

[23] Liublijanos deklaracija dėl lyčių lygybės mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje, 2021 m. lapkričio 26 d. Briuselis, Belgija: Konkurencingumo taryba (moksliniai tyrimai). https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf

4.2 Empiriniai problemos įrodymai

Empirinis tyrimas, atliktas Belgijos aukštosiose mokyklose 2024 m., atskleidė itin teigiamą požiūrį į lyčių lygybę ir LLP taikomas priemones, kovojant su smurtu dėl lyties ir seksualiniu priekabiavimu. Universitetai aktyviai kovoja su seksualiniu priekabiavimu, teikdami karštąsias linijas, mokymus, politiką, elgesio kodeksus ir procedūras smurtautojams. Iš subjektyvios perspektyvos manoma, kad platesnės kampanijos ir sąmoningumo didinimo veikla yra pakankamai išplėtota, kad dėl smurto dėl lyties susijusiais klausimais universitete būtų pranešta plačiau. Aiškiai išdėstytos priemonės, nustatytas laukiamas darbuotojų ir studentų elgesys, aktyviai skatinama įtraukioji kalba, prioritetas teikiamas moterų matomumui universiteto veikloje. Dauguma respondentų (profesorių, mokslininkų, darbuotojų, studentų) kovos su seksualiniu priekabiavimu priemones įvertino kaip naudingas arba labai naudingas. Naudingiausiomis buvo įvertintos įvairios lyčių lygybės priemonės, skirtos kovoti su seksualiniu priekabiavimu. Informantai mano, kad yra gerai informuoti apie tai, kaip pranešti apie seksualinio priekabiavimo atvejus, nesvarbu, ar jie yra aukos, ar liudininkai. Tačiau pastebėta, kad informacija apie seksualinio priekabiavimo bylų tyrimo ir sprendimų priėmimo procesus nėra pakankamai matoma ar suprantama. Todėl kai kurie žmonės nežino apie pagalbą ar procedūras, kurias gali gauti aukos arba liudytojai dėl smurto dėl lyties.

Remiantis tais pačiais metais Graikijos aukštojo mokslo institucijose atliktų tyrimų duomenimis, didžioji dauguma sutiko su lyčiai jautrios kalbos politikos integravimu, sąmoningumo didinimo iniciatyvomis ir priemonėmis prieš seksualinį priekabiavimą. Taip pat buvo išreikšta tvirta parama papildomoms priemonėms, įskaitant lyčiai jautrios kalbos politikos įgyvendinimą, mokymus apie lyčių nelygybę ir stereotipus bei tolesnių kovos su seksualiniu priekabiavimu priemonių priėmimą. Pusė dalyvių žinojo ir teigiamai įvertino seksualinio priekabiavimo politiką. Maždaug trečdalis informantų mano, kad konsultavimo paslaugos diskriminacijos klausimais yra pakankamai skatinamos, nors beveik ketvirtadalis dėl to nebuvo tikri. Tačiau trečdalis informantų nurodė, kad trūksta žinių apie priemones prieš smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą, taip pat neturi aiškumo dėl veiksmų, kurie yra seksualinis priekabiavimas. Be to, du penktadaliai nebuvo tikri, ar egzistuoja politika, nurodanti, kaip universiteto nariai gali pranešti apie seksualinio priekabiavimo atvejus, o tai rodo netikrumą dėl pranešimų apie seksualinio priekabiavimo atvejus kanalų ir pranešimų apie kliūtis šalinimo.

Vokietijos aukštosiose mokyklose atlikti tyrimai atskleidė, kad kovos su seksualiniu priekabiavimu priemonės buvo vertinamos kaip labai naudingos. Informantai teigiamai įvertino tokias paslaugas kaip universitetų politika dėl seksualinio priekabiavimo, įtraukiančios kalbos vartojimas ir moterų matomumas ekspertų grupėse bei viešųjų ryšių srityje. Tačiau konsultavimo centrų reklamai dėl diskriminacijos, patyčių ir seksualinio priekabiavimo pritarė mažiau nei pusė apklaustųjų.

Italijoje dauguma informantų pasisakė už visas priemones prieš smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą. Patvirtinta, kad universitetų kovos su smurtu dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo priemonės yra aiškiai išdėstytos, nustatytas numatomas darbuotojų ir studentų

elgesys, aiškiai apibrėžti seksualiniu priekabiavimu laikomi veiksmai. Tačiau, žiūrint iš subjektyvaus požiūrio, konsultavimo paslaugų dėl diskriminacijos, mobingo ir seksualinio priekabiavimo buvimas nėra pakankamai skatinamas.

Apibendrinant galima teigti, kad pasirinktų Europos šalių aukštosiose mokyklose atlikti tyrimai atskleidžia iš esmės teigiamą lyčių lygybės ir LLP taikomų priemonių kovojant su smurtu dėl lyties ir seksualiniu priekabiavimu vertinimą. Tačiau kai kurie trūkumai išlieka. Nemaža dalis informantų išreiškė nuomonę, kad tokios priemonės nėra pakankamai matomos ar suprantamos, o diskriminacijos, patyčių, seksualinio priekabiavimo konsultavimo centrų reklama yra neadekvati. Kai kuriais atvejais žmonėms trūksta žinių apie priemones prieš smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą, apie seksualiniu priekabiavimu laikomų veiksmų aiškumą ir apie tai, kaip universiteto nariai gali pranešti apie seksualinio priekabiavimo atvejus. Be to, kai kurie nežino apie smurto dėl lyties aukoms ar liudininkams teikiamą paramą ar procedūras.

4.3 Geroji praktika Europos šalyse

Priemonės, taikomos prieš smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą, dažnai priklauso nuo ankstesnių planų įvertinimo, turimų išteklių ir politinių sprendimų iš viršaus. Pavyzdžiui, Italijoje kovos su seksualiniu priekabiavimu priemonės vertinamos kaip labai sėkmingos. Be kitų priemonių, Ministrų Taryba užtikrina, kad viešosios institucijos, įskaitant universitetus, sudarytų darbo aplinką be jokios diskriminacijos ir priekabiavimo, įskaitant seksualinį priekabiavimą. Bendrosios garantijos komitetas stebi ir skatina lyčių lygybę akademinėse institucijose teikdamas paramą ir patarimus asmenims, patiriantiems diskriminaciją dėl lyties arba seksualinį priekabiavimą. Komitetas taip pat organizuoja renginius, seminarus ir informacines kampanijas, siekdamas skatinti įtraukią organizacinę kultūrą, užtikrina tinkamą diskriminacijos dėl lyties ar seksualinio priekabiavimo bylų nagrinėjimą ir prireikus imasi priemonių koregavimo.

Belgijoje universitetai įgyvendina įvairias priemones, skirtas kovai prieš smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą, įskaitant karštąją liniją, skirtą pranešti apie incidentus, remiamą tam skirto biudžeto ir personalo, taip pat Flandrijos vyriausybės organizuojamą išorinę karštąją liniją. Jie taip pat kuria elgesio kodeksus ir politiką, apimančias kampanijas, pašalinių asmenų mokymą ir drausmines procedūras darbuotojams bei studentams. Platesnės kampanijos ir informuotumo didinimo veikla yra gerai išplėtotos siekiant informuoti apie smurto dėl lyties problemas visame universitete. Vokietijoje universitetai ir mokslinių tyrimų institutai sėkmingai stengėsi teikti konsultacijas seksualinio priekabiavimo aukoms ar liudininkams.

Tuo tarpu Graikijoje elgesio ir geros praktikos kodeksas buvo specialiai pritaikytas seksualinio priekabiavimo atvejams akademinėje bendruomenėje spręsti. LLP taip pat apima susitarimo memorandumų su vietos bendruomenės subjektais, ligoninėmis ir kitomis atitinkamomis institucijomis sudarymą, sustiprinant universiteto įsipareigojimą puoselėti saugią ir įtraukią akademinę aplinką. Fakulteto nariai ir darbuotojai raginami vengti nepageidaujamų juokelių

ar nejautrų pastabų, skirtų akademikams vyrams ir moterims, atspindinčių beveik bendrą pažeidžiamumą dėl tokio elgesio. Be to, Graikijoje įsteigti savivaldybių lyčių lygybės komitetai sukūrė tinklą, kuris suteikė aukštojo mokslo sričiai naujos dinamikos. Šis tinklas sutelkia institucijas ir asmenis, kad jie rengtų ir įgyvendintų lygybės ir įvairovės veiksmų planus, dažnai siekdami išmatuojamų tikslų ir atsižvelgdami į veiklos jautrumą.

Lietuvos rektorių konferencija priėmė dokumentą dėl seksualinio priekabiavimo akademinėje bendruomenėje prevencijos. Rengiant LLP buvo atsižvelgta į ES lyčių lygybės gaires ir specialias gaires AMI. Šiandien įvairūs Lietuvos universitetai ir mokslo institucijos turi savo strategijas prieš smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą, daugiausia dėmesio skiriant galimo smurto dėl lyties atpažinimui ir supratimui bei saugios, įtraukios ir jautrios aplinkos kūrimui. Universitetas netoleruoja jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, seksualinio priekabiavimo, psichologinio smurto ar patyčių. Taip pat skatina sveiką, saugią, skaidrią, etišką ir įtraukią aplinką, kad būtų palaikoma įvairovė ir įtraukimas, kartu saugant kiekvieno asmens orumą. Nors LLP įgyvendinimo etapas nefinansuojamas, darbo grupė ir toliau vykdo veiklas, susijusias su seksualinio priekabiavimo ir smurto dėl lyties prevencijos vertinimu.

Lenkijoje Baudžiamasis kodeksas ir Antidiskriminacijos įstatymas reglamentuoja seksualinį priekabiavimą, kuris yra esminis lyčių lygybės aspektas. Pirmajame dokumento straipsnyje apibrėžiamos sritys ir metodai, kaip kovoti su vienodo požiūrio pažeidimais dėl lyties, rasės, etninės kilmės, tautybės, religijos, įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Dokumentas draudžia aukštosiose mokyklose diskriminaciją dėl lyties. Tačiau nėra jokių reglamentų ar priemonių, skatinančių lyčių lygybę tokiose srityse kaip lyčių aspekto įtraukimas į mokslinius tyrimus ir mokymą arba seksualinio priekabiavimo ir mobingo prevencija. Tačiau LLP daugiausia dėmesio skiria priemonėms prieš smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą. Aiškiai nurodytos kovos su smurtu dėl lyties priemonės, veiksmai, kurie yra seksualinis priekabiavimas, ir politika, nurodanti, kaip universiteto nariai gali pranešti apie seksualinio priekabiavimo atvejus, nesvarbu, ar jie yra aukos, ar liudininkai.

Apibendrinant galima pasakyti, kad skirtingos šalys įgyvendina įvairias priemones prieš smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą. Šios priemonės gali būti suskirstytos į keletą kategorijų: būtinų dokumentų pritaikymas nacionaliniu ir instituciniu lygmeniu, aiškių ir objektyvių procedūrų nustatymas, bendruomenės narių ir pašalinių asmenų mokymas, kampanijų vykdymas ir informuotumo didinimo veikla, siekiant informuoti apie problemas. Ypatingas dėmesys skiriamas smurto dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo faktų atpažinimui. Dauguma veiksmų yra sėkmingi, kai yra gerai koordinuotas dalyvaujančių suinteresuotųjų šalių tinklas, kuris veikia darniai. Be to, labai svarbu sukurti sveiką, saugią, skaidrią, etišką ir įtraukią aplinką, skatinančią įvairovę ir įtrauktį, kuri padėtų pranešti apie incidentus specialiosiomis linijomis.

4.4 Rekomendacijos priemonėms prieš smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą

Priemonės prieš smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą, be kitų privalomų reikalavimų, turėtų būti įtrauktos į LLP. Remiantis „Horizon Europe“ gairėmis, LLP turi atitikti keturis privalomus su procesu susijusius reikalavimus [24]:

- **Viešas dokumentas:** tai turėtų būti oficialus dokumentas, paskelbtas įstaigos interneto svetainėje, pasirašytas aukščiausios vadovybės ir aktyviai komunikuojamas institucijos viduje. Ji turėtų parodyti įsipareigojimą, be kita ko, kovoti su smurtu dėl lyties ir seksualiniu priekabiavimu bei nustatyti aiškius tikslus, veiksmus ir priemones jiems pasiekti.
- **Specialūs ištekliai:** kad būtų įgyvendintas planas, LLP turėtų būti remiamas ištekliais ir žiniomis apie smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą. Aukštojo mokslo institucija turėtų apsvarstyti išteklių, reikalingų vykstantiems procesams palaikyti, rūšis ir kiekius.
- **Duomenų rinkimas ir stebėjimas:** aukštosios mokyklos turi rinkti duomenis ir kasmet rengti pagrindinių rodiklių ataskaitą. Institucija turėtų taikyti tinkamą metodiką aktualiausiems rodikliams, atitinkantiems LLP tikslus ir uždavinius, atrinkti, kasmet rinkti, analizuoti ir skelbti šiuos duomenis.
- **Mokymai:** dokumente turi būti numatyti informuotumo didinimo ir mokymo veiksmai (seminarai, konferencijos, seminarai ir kt.) apie smurtą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą. Procesas turi būti pagrįstas įrodymais, tęstinis ir ilgalaikis, jame turi dalyvauti visa institucija – profesoriai, mokslininkai, studentai ir darbuotojai.

Kurdamos LLP, aukštosios mokyklos turi teisę nuspręsti, kokias konkrečias priemones įtraukti kovai prieš smurtą dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo. Atsižvelgiant į kiekvienos institucijos poreikius, dokumente gali būti derinamos įvairios sritys. Programos „Horizon Europe“ LLP gairėse[25] ir GEAR įrankio žingsnis po žingsnio vadove[26] pateikiamos rekomendacijos, kaip spręsti toliau nurodytus smurto dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo politikos aspektus:

- **Elgesys.** numatomo dėstytojų, tyrėjų, personalo ir studentų elgesio, susijusio su smurtu dėl lyties ir seksualiniu priekabiavimu, nustatymas ir kodifikavimas. Tai turėtų užtikrinti, kad potencialios priekabiavimo aukos ar liudininkai nebijotų pranešti apie incidentus. Taip pat turėtų būti paaiškinta, kaip tokio elgesio aiškinimas priklauso nuo galios ar valdžios skirtinguose santykiuose.

[24] *Programos „Horizon Europe“ lyčių lygybės planų (LLP) gairės*. Europos Komisija Mokslinių tyrimų ir inovacijų generalinis direktoratas 2021.
Guidance_Gender_Equality_Plans_Horizon_Europe_j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k_82547.pdf

[25] Ten pat.

[26] EIGE. (2022). *Lyčių lygybė akademinėje bendruomenėje ir moksliniuose tyrimuose. GEAR įrankio žingsnis po žingsnio vadovas*. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795_pdf_mh0922276enn_002.pdf
Lyčių lygybė akademinėje bendruomenėje ir moksliniuose tyrimuose – GEAR įrankis: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-include-sexual-harassment

- **Ataskaitų teikimas.** Politikoje turėtų būti nurodyta, kaip institucijos nariai gali pranešti apie smurto dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo atvejus, nesvarbu, ar jie yra aukos, ar liudininkai. Konsultavimo centrai ir (arba) saugios zonos turėtų būti matomos, pašalinti pranešimo kliūtis ir užtikrinti, kad į pranešimus būtų žiūrima rimtai. Politikoje jau turėtų būti paaiškintas tyrimo procesas.
- **Tyrimas.** Politika turėtų teikti matomą ir lengvai suprantamą informaciją visiems: profesoriams, tyrėjams, studentams ir darbuotojams. Jame turėtų būti nurodytas tyrimo ir sprendimų priėmimo procesas, įskaitant susijusius terminus. Patys tyrimai turėtų būti nepriklausomi, sąžiningi, aiškūs ir skaidrūs.
- **Parama aukoms.** Politikoje turėtų būti nurodyta, kaip aukoms ar liudytojams teikiami patarimai ir informacija. Informacija apie teikiamą paramą, konsultacijas ar kitas pagalbos formas – tiek įstaigoje, tiek per išorės institucijas – turėtų būti aiškiai perduota.
- **Drausminės priemonės ir baudžiamasis persekiojimas.** Politika turėtų apimti procedūras, taikomas bendravimui su nusikaltėliais institucijos lygmeniu. Ji taip pat turėtų apimti gaires ir pagalbą, kaip pranešti policijai ir užtikrinti bet kokį teisminį procesą.

LLP turėtų aptarti, kaip visa aukštojo mokslo institucija bus sutelkta, siekiant sukurti nulinės tolerancijos smurto dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo kultūrą. Šiuo tikslu bendravimo veikla ir mokymo programos yra labai svarbios. Galiausiai, institucijoms rekomenduojama sutelkti dėmesį į smurto dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo prevenciją ir užtikrinti įtraukią bei saugią aplinką visiems universiteto bendruomenės nariams.

5 SKYRIUS

Bendruomenės kūrimo iniciatyvų lyčių lygybės srityje, dalyvaujant visoms susijusioms suinteresuotosioms šalims, pavyzdžiai

5.1 Įvadas

Viena strategija, kurią galima panaudoti skatinant lyčių lygybę aukštojo mokslo institucijose, yra bendruomenės kūrimo iniciatyvų įgyvendinimas šioje srityje. Įgyvendinant šias iniciatyvas, į lyčių lygybės gerinimo procesą gali būti įtraukta daugelis suinteresuotųjų šalių, įskaitant vadovybę, dėstytojus, studentus, administracijos darbuotojus, ir išorės suinteresuotosios šalys. Tokio pobūdžio veiksmais pripažįstama, kad lyčių lygybei pasiekti reikia ne tik politikos pakeitimų, ir pabrėžiama, kaip svarbu įtraukti platų suinteresuotųjų šalių spektrą, ypač tuos, kurie dalyvauja įgyvendinant politiką, ir tuos, kuriems politika yra skirta, pavyzdžiui, personalas ir studentai.

Šie pavyzdžiai rodo, kaip bendradarbiavimas gali padėti pakeisti lyčių lygybės statusą aukštojo mokslo institucijose. Universitetai ir kolegijos pasitelkė bendruomenės pastangas, siekdami sumažinti lyčių skirtumus, didinti informuotumą lyčių tema ir remti nepakankamai atstovaujamas grupes. Nuo paprastų kampanijų ir mentorystės programų iki reformų ir partnerysčių su išorės organizacijomis galima rasti įvairių strategijų, kuriomis gali pasinaudoti ir kiti.

Šiame skyriuje bus aptariami įvairūs bendruomenės kūrimo iniciatyvų, susijusių su lyčių lygybe, pavyzdžiai ir, kur įmanoma, pateikiamas pavyzdys iš praktikos. Prieš nagrinėdami konkrečius pavyzdžius, aptarsime įvairias susijusias suinteresuotąsias šalis, tiek vidines, tiek išorines, kurios gali būti įtrauktos į šią veiklą. Tai leis mums įvardyti galimas suinteresuotąsias šalis kiekvienam pavyzdžiui, kuris bus aptariamas toliau šiame skyriuje.

5.2 Suinteresuotosios šalys

Prieš tyrinėdami bendruomenės kūrimo iniciatyvų, susijusių su lyčių lygybe aukštosiose mokyklose, pavyzdžius, siekiame nustatyti visas atitinkamas tokių institucijų suinteresuotąsias šalis, kurios gali ir turėtų dalyvauti šiose iniciatyvose ir veiklose. Tam naudosime Europos lyčių lygybės instituto GEAR (lyčių lygybės akademiniuose ir moksliniuose tyrimuose) priemonių rinkinį.[27] Pirmiausia bus aptariamos vidaus suinteresuotosios šalys, toliau – išorės suinteresuotosios šalys.

VIDAUS SUINTERESUOTOS ŠALYS

Įprastai, lyčių lygybės aukštosiose mokyklose klausimų sprendimuose dalyvauja aukštosios mokyklos vadovybė (vyriausieji vadovai), vidurinės grandies vadovybė ir kiti vadovai, mokslo darbuotojai ir dėstytojai, administracijos darbuotojai ir studentai. Jei institucijoje yra padalinys, atsakingas už lyčių lygybę, jie gali būti viename iš šių padalinių, pavyzdžiui, žmogiškųjų išteklių skyriuje, arba gali būti lyčių lygybei skirtas asmuo arba padalinys, pvz., lyčių lygybės pareigūnas, komanda ar komitetas.

VYRIAUSIEJI VADOVAI

AMI vadovai ir kita vyriausioji vadovybė turi teisę priimti sprendimus, darančius įtakas visai organizacijai, todėl jie yra pagrindiniai pokyčių agentai bet kokios iniciatyvos dėl lyčių lygybės institucijoje atžvilgiu. Jų parama įsipareigojimų plėtros iniciatyvoms ir įsipareigojimų dėl lyčių lygybės institucijoje įgyvendinimo yra labai svarbūs, siekiant įtraukti suinteresuotąsias šalis ir įveikti pasipriešinimą.

Jų vaidmuo bendruomenės kūrimo iniciatyvose apima:

- Atvira parama bendruomenės kūrimo iniciatyvoms dėl lyčių lygybės, parodant įsipareigojimą puoselėti įtraukią aplinką.
- Parama bendruomenės kūrimo pastangoms ir iniciatyvų, kurios suburia įvairias suinteresuotąsias šalis lyčių klausimams spręsti, skatinimas, užtikrinant, kad šios pastangos būtų pripažintos ir vertinamos.
- Idealiu atveju, dalyvavimas planuojant ir vykdant bendruomenės iniciatyvas, teikiant siūlymus dėl įžvalgų, įtakų bei dalyvių tinklų.
- Pakankamų finansinių ir žmogiškųjų išteklių suteikimas, kad būtų užtikrinta bendruomenės kūrimo iniciatyvų, orientuotų į lyčių lygybę, sėkmė.
- Įgalioti atitinkamus dokumentus, procedūras ir veiklas, kurios palengvintų bendruomenės skatinamus pokyčius, siekiant lyčių lygybės.

[27] EIGE. (2022). *Lyčių lygybė akademinėje bendruomenėje ir moksliniuose tyrimuose. GEAR įrankio žingsnis po žingsnio vadovas*. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795_pdf_mh0922276enn_002.pdf
Lyčių lygybė akademinėje bendruomenėje ir moksliniuose tyrimuose – GEAR įrankis: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox

- Pažangos stebėsena, reguliariai atnaujinant bendruomenės kūrimo pastangų įgyvendinimą ir rezultatus, kad būtų užtikrintas nuolatinis tobulėjimas ir atskaitomybė.

VIDURINĖS GRANDIES VADOVYBĖ IR KITI VADOVAI

Viduriniosios grandies vadovybė ir lyderystė taip pat atlieka pagrindinį vaidmenį, įgyvendinant lyčių lygybės iniciatyvas vietoje, nes šios suinteresuotosios šalys vadovauja kasdienėms padalinių, tyrimų grupių ar personalo ir studentų tarnybų operacijoms. Dėl glaudesnio bendravimo su dėstytojais, darbuotojais, studentais ir kitomis suinteresuotosiomis šalimis jie yra vertingi skatinant ir įgyvendinant lyčių lygybės pastangas.

Jų vaidmuo bendruomenės kūrimo iniciatyvose apima:

- Viešai pritaria ir aktyviai dalyvauja lyčių lygybės bendruomenės kūrimo veikloje savo padaliniuose ir kituose institucijos padaliniuose.
- Dalyvauja bendruomenės iniciatyvų planavime ir vykdyme, padėdami išlaikyti bet kokius tam skirtus biudžetus ir siūlydami įžvalgas bei patirtį konkrečiose srityse.
- Palengvina ir prižiūri bendruomenės kūrimo veiklos ir programų praktinį įgyvendinimą, vadovaujantis vyriausiosios vadovybės nurodymais.
- Užtikrina, kad lyčių klausimai būtų įtraukti į bendruomenės diskusijas, seminarus ir informavimo pastangas, net jei jos nėra specialiai skirtos lyčių lygybei skatinti.
- Surenka ir pateikia reikiamus duomenis ir grįžtamąjį ryšį, kad galėtų stebėti bendruomenės kūrimo iniciatyvų, orientuotų į lyčių lygybę, pažangą ir poveikį.

MOKSLO DARBUOTOJAI IR DĖSTYTOJAI

Jie yra arčiausiai studentų, o kartu ir bet kokios veiklos, susijusios su lyčių lygybe, naudos gavėjai.

Jie turi atlikti svarbų vaidmenį bendruomenės kūrimo iniciatyvose, pavyzdžiui, tokiais būdais:

- dalyvauja planuojant ir plėtojant bendruomenės kūrimo iniciatyvas, dalindamiesi savo žiniomis ir įžvalgomis;
- organizuoja ir (arba) veda darbo grupes, seminarus ir diskusijas, kuriose pagrindinis dėmesys skiriamas lyčių lygybei, ir kuriose dalyvauja studentai, kolegos ir, galbūt, lyderiai bei išorinės suinteresuotosios šalys;
- teikia mentorystę nepakankamai atstovaujamoms grupėms ir remia jų dalyvavimą bendruomenės iniciatyvose;
- įgalina skyrių bendradarbiavimą ir darbą su išorinėmis organizacijomis, kitais departamentais ir bendruomenės grupėmis, kad padidintų lyčių lygybės iniciatyvų poveikį.

ADMINISTRACIJOS PERSONAS

Į bendruomenės kūrimo iniciatyvas dėl lyčių lygybės svarbu įtraukti administracijos darbuotojus dėl kelių priežasčių. Jų perspektyvos ir kompetencija užtikrina, kad iniciatyvos atitiktų visos organizacijos poreikius ir būtų veiksmingai įgyvendinamos. Departamentai, tokie kaip atsakingi už žmogiškuosius išteklius, gali skatinti nešališkas procedūras ir sąžiningą

įdarbinimą, puoselėdami įtraukią kultūrą. Komunikacijos skyriai gali didinti informuotumą ir skleisti informaciją, o teisės ir finansų skyriai gali užtikrinti iniciatyvų įgyvendinamumą. Pagalbos tyrimams skyriai gali integruoti lyčių aspektą į mokymus ir mokslinius tyrimus.

Administracijos personalo vaidmuo gali apimti:

- paramą ir lyčių lygybės bendruomenėje kūrimo veiklų skatinimą savo padaliniuose;
- dalyvavimą planuojant ir įgyvendinant bendruomenines iniciatyvas, siūlant savo patirtį, kompetenciją ir perspektyvas;
- praktinių bendruomenės kūrimo veiklų ir programų vykdymo užtikrinimą;
- lyčių aspektų įtraukimą į administracinius procesus, politiką ir komunikaciją;
- surinkimą ir pranešimą apie duomenis, kad vykdoma bendruomenės kūrimo iniciatyvų pažangos ir poveikio lyčių lygybei stebėsena.

STUDENTAI

Studentų įtraukimas į bendruomenės kūrimo iniciatyvas, skirtas lyčių lygybei, yra labai svarbus, siekiant sukurti įtraukesnę ir sąmoningesnę akademinę aplinką. Svarbiausias LLP sėkmės elementas yra aktyvus studentų įsitraukimas. Buvo pasiūlyta bendradarbiauti su studentų asociacijomis, kurios gali atlikti lemiamą vaidmenį, didinant informuotumą ir skatinant lyčių lygybę. Norint sukurti diskretišką ir palaikančią tarpusavio supratimo erdvę, būtų galima pradėti pagrindinius aktyvaus mokymo kursus. Kai kurios asociacijos ir organizacijos jau skyrė šiai problemai ypatingą dėmesį ir galėtų būti įtrauktos į konkrečias iniciatyvas, tokias kaip podcast'ai, seminarai ir kita interaktyvi veikla, skatinanti informuotumą ir konkrečius veiksmus lyčių klausimais. Būdami naudos gavėjai, studentai įgyja supratimo apie lyčių klausimus visose disciplinose, įskaitant karjeros progresą ir kovą su smurtu dėl lyties, ir jie skatinami savo tyrimuose taikyti lyčių aspektą. Tai juos paruošia skatinti lyčių lygybę būsimoje pedagogų ir mokslininkų karjeroje. Bendruomenės, grindžiamos lyčių lygybe, kūrimas taip pat gali paskatinti studentus jų akademiniame kelyje.

Studentų vaidmuo gali apimti:

- aktyvų dalyvavimą bendruomenės kūrimo veikloje, pavyzdžiui, seminaruose ir mokymuose apie nesąmoningą šališkumą ir smurtą dėl lyties;
- nuomonių ir įžvalgų teikimas, kuriant ir įgyvendinant bendruomenės kūrimo iniciatyvas;
- vadovaujančių vaidmenų lyčių lygybės pastangose ėmimasis, pavyzdžiui, dirbant komitetuose, kuruojant bendraamžius ar vadovaujant bendruomenės iniciatyvai.

IŠORINĖS SUINTERESUOTOS ŠALYS

Bendruomenės kūrimo iniciatyvose dažnai dalyvauja ne pačios organizacijos suinteresuotosios šalys. Išoriniai partneriai gali būti lyčių ekspertai ir konsultantai; kitų institucijų mokslininkai ir akademiniai ryšiai; nevyriausybinės organizacijos, daugiausia dėmesio skiriančios tokioms problemoms kaip smurtas prieš moteris arba lyčių šališkumas; audito organizacijos; ir įvairūs tinklai, pavyzdžiui, universitetų grupės ar finansavimo įstaigos. Be to, politiniai veikėjai ar vyriausybės ministerijos taip pat gali būti naudingi arba svarbūs. Šios išorinės suinteresuotosios šalys gali suteikti patirties ir žinių, pavyzdžiui, vesdamos seminarą,

gali pateikti žvilgsnį iš šalies, gali padėti plėsti institucijų, siekiančių to paties tikslo, tinklą, kurdamos bendruomenę tarp kelių aukštojo mokslo institucijų, pavyzdžiui, gali sudaryti sąlygas dalytis informacija ir imtis bendruomeninių iniciatyvų.

5.3 Lyčių lygybės savaitė

Pirmasis šiame skyriuje aptariamos bendruomenės kūrimo iniciatyvos dėl lyčių lygybės pavyzdys yra vadinamoji lyčių lygybės savaitė. Lyčių lygybės savaitė – tai organizuotas renginių ir veiklų ciklas, vykstantis per savaitę, siekiant didinti informuotumą apie lyčių lygybės problemas. Įprastai toks renginys organizuojamas kartą per metus. Tikslas yra šviesti ir įtraukti visą bendruomenę tokiomis temomis kaip lyčių šališkumas, seksualinis priekabiavimas ir moterų bei nepakankamai atstovaujamų grupių karjeros pažanga. Tai taip pat gali pasiūlytos galimybės užmegzti ryšius ir pradėti mentorystės programas. Suinteresuotosios šalys įprastai yra studentai, dėstytojai, administracijos darbuotojai ir išorės partneriai, pavyzdžiui, nevyriausybinės organizacijos ir lyčių lygybės ekspertai.

Šią savaitę organizuojama veikla gali apimti:

- panelinės diskusijos: dalyvauja ekspertai, universiteto tarybos nariai ir studentų atstovai, diskutuojantys apie įvairius lyčių lygybės aspektus;
- seminarai: interaktyvūs užsiėmimai tokiomis temomis kaip nesąmoningas šališkumas, lyčių aspektui jautri pedagogika ir moterų lyderystės įgūdžiai;
- filmų peržiūros ir debatai: su lyčių klausimais susijusių filmų rodymas, po kurių vyksta atviros diskusijos ar diskusijos;
- tinklų kūrimo renginiai: galimybės studentams, dėstytojams ir darbuotojams bendrauti ir dalytis patirtimi.

Panašią veiklą galima rasti Vrije Universiteit Brussel (VUB) Belgijoje, kuris kasmet organizuoja „Lyčių savaitę“ kovo mėnesį, Tarptautinės moters dienos savaitę (kovo 8 d.). Šią savaitę organizuoja VUB vadovybė, bendradarbiaudama su universiteto lyčių, įvairovės ir tarpsekcionalumo ekspertų centru. Ji apima įvairias veiklas, įskaitant dokumentinių filmų peržiūras, temines paskaitas ir panelines diskusijas bei debatus.

5.4 Mentorystės programos

Antrasis bendruomenės kūrimo iniciatyvų pavyzdys yra mentorystės programos. Šiose programose patyrę asmenys sujungiami su mažiau patyrusiais studijuojančiaisiais, kad būtų teikiamos gairės ir pagalba, daugiausia dėmesio skiriant lyčių lygybei. Tikslas yra remti asmenų iš nepakankamai atstovaujamų grupių karjeros plėtrą ir asmeninį augimą, padedant jiems įveikti iššūkius ir galimybes. Pagrindinės suinteresuotosios šalys yra mentoriai (dažnai – dėstytojai), studentai (studentai arba specialistai savo profesinės karjeros pradžioje) ir programų koordinatoriai, kurie gali būti tiek iš organizacijos, tiek iš išorės organizacijų.

Mentorystės programas gali sudaryti įvairūs komponentai, įskaitant:

- reguliarius susitikimus: tai struktūrizuota mentorių ir studentų sąveika, skirta aptarti (studento) karjeros raidą ir iššūkius;
- darbo grupes ir seminarus: mokymo sesijos tokiomis temomis kaip karjeros planavimas, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei orientavimasis į lyčių dinamiką darbo vietoje;
- tinklų kūrimo galimybes: renginiai, kuriuose susirenka mentoriai, auklėtiniai ir kitos suinteresuotosios šalys, siekiant sukurti profesionalius tinklus.

5.5 Lyčių lygybės darbo grupė

Lyčių lygybės darbo grupė yra organizacijos grupė, kurios tikslas – nustatyti ir spręsti lyčių nelygybės problemas. Tikslas yra sukurti ir įgyvendinti strategijas, skatinančias teisingesnę aplinką. Šios iniciatyvos suinteresuotosios šalys yra įvairių skyrių nariai, įskaitant žmogiškuosius išteklius, vyriausiąją vadovybę, studentų atstovus ir išorės organizacijų ar patariamųjų tarybų atstovus.

Darbo grupė gali:

- atlikti vertinimus: reguliariai vertinti lyčių lygybės būklę įvairiose katedrose tiek iš studentų, tiek iš personalo (akademinio ar administracijos) perspektyvos;
- plėtoti politiką: formuluoti ir rekomenduoti politiką, skatinančią lyčių lygybę;
- organizuoti mokymus: mokyti dėstytojus ir personalą lyčių aspekto jautrumo ir įtraukiosios praktikos klausimais;
- stebėti pažangą: stebėti ir pranešti apie lyčių lygybės iniciatyvų įgyvendinimą.

5.6 Lyčių lygybės tyrimų iniciatyvos

Lyčių lygybės tyrimų iniciatyvos apima projektus ir tyrimus, kuriais siekiama ištirti ir spręsti su lytimi susijusias problemas organizacijoje ir už jos ribų. Tikslas – sukurti naujų žinių, kurios galėtų padėti įgyvendinti politiką ir praktiką, siekiant geresnės lyčių lygybės. Suinteresuotosios šalys yra mokslininkai (kurie gali būti fakulteto nariai, bet gali būti ir studentai), akademiniai partneriai, lyčių ekspertai, dažnai – finansuojančios įstaigos ar mokslinių tyrimų institucijos. Tokio tipo veikla yra skirta tarpdisciplininių mokslinių tyrimų projektų, orientuotų į lyčių klausimus, skatinimas ir finansavimas.

Pagrindinė veikla gali būti:

- mokslinių tyrimų dotacijos: finansavimas projektams, kuriuose nagrinėjami lyčių skirtumai įvairiose srityse;

- mokslinių tyrimų seminarai: reguliarūs seminarai, kuriuose mokslininkai gali pristatyti ir aptarti savo išvadas su universiteto bendruomene ir išorės suinteresuotosiomis šalimis;
- parama publikacijoms: pagalba tyrėjams skelbti savo darbus ir skleisti išvadas platesnei auditorijai.

5.7 Įtraukusis ugdymo turinio rengimas

Kuriant įtraukiąją mokymo programą daugiausia dėmesio skiriama akademinių programų kūrimui ir peržiūrai, siekiant įtraukti įvairias perspektyvas ir spręsti lyčių tendencijas. Tikslas yra užtikrinti, kad visi studentai įgytų išsilavinimą, atspindintį įvairią patirtį ir požiūrius. Suinteresuotosios šalys yra akademinio fakulteto nariai, studentai ir kartais išorės konsultantai ar lyčių lygybės ekspertai. Šia veikla siekiama integruoti lyčių aspektą į visų disciplinų universiteto mokymo programas.

Tai apima:

- mokymo programų peržiūra: esamų kursų įvertinimas, siekiant nustatyti ir spręsti lyčių tendencijas;
- mokymai fakultete: mokymai akademiniam personalui, kaip įtraukti lyčių aspektą į savo mokymus;
- studentų įtraukimas: studentų įtraukimas į procesą, siekiant užtikrinti, kad mokymo programa atspindėtų įvairius požiūrius ir patirtį.

5.8 Kasmetiniai lyčių lygybės apdovanojimai

Kasmetiniais lyčių lygybės apdovanojimais pripažįstami ir švenčiami pasiekimai, skatinant lyčių lygybę organizacijoje. Tikslas yra pabrėžti sėkmingas iniciatyvas, įkvėpti kitus ir apdovanoti asmenis ar grupes, kurios prisidėjo prie svarbaus indėlio. Suinteresuotosios šalys apima studentus, akademinį personalą, administracijos personalą, aukščiausiosios ar viduriniosios grandies vadovus, kaip skyrimo komitetų narius, ir potencialius platesnės bendruomenės narius, kurie dalyvauja apdovanojimų ceremonijoje.

Su šio tipo apdovanojimais susijusi veikla gali apimti:

- paskyrimo ir atrankos procesą: įtraukiantis procesas, kuriame dalyvauja studentai, dėstytojai ir darbuotojai;
- apdovanojimų ceremoniją: oficialus renginys, skirtas pasidžiaugti pasiekimais ir pabrėžti geriausią praktiką;
- sklaidą: dalijimasis apdovanojimų laimėtojų istorijomis kaip atvejo tyrimai įkvėpimui ir mokymuisi visoje institucijoje.

5.9 Lyčių lygybės išteklių centras

Paskutinė bendruomenės kūrimo veikla yra Lyčių lygybės išteklių centro įkūrimas – speciali erdvė, teikianti informaciją, paramą ir išteklius, susijusius su lyčių lygybe. Tikslas – sukurti mokomosios medžiagos, konsultacijų ir propagavimo centrą, siekiant paremti lyčių lygybės pastangas. Suinteresuotosios šalys yra centro darbuotojai, studentai, dėstytojai ir potencialūs išorės lyčių ekspertai bei bendruomenės organizacijos, bendradarbiaujančios su centru, kuris siūlo paslaugas ir seminarus.

Šio universiteto centro, kuris yra lyčių lygybės išteklių ir paramos centras, paslaugos gali apimti:

- išteklių biblioteką: knygų, straipsnių ir kitos medžiagos apie lyčių lygybę rinkinius;
- konsultavimo paslaugas: pagalba studentams ir darbuotojams, sprendžiantiems su lytimi susijusias problemas;
- mokymus ir seminarus: reguliarios sesijos tokiomis temomis kaip jautrumas lyčių lygybei, lyderystė ir profesinis tobulėjimas.

6 SKYRIUS

Pavyzdiniai mokymų grafikai, vertinimai bei renginių patirtys

6.1 Mokymų grafikų pavyzdžiai

I MODULIS – STEREOTIPAI IR IŠANKSTINĖS NUOSTATOS

Šis modulis turėtų spręsti problemas, susijusias su stereotipais, egzistuojančiais tam tikroje šalyje – mokymų dalyviai turi suvokti savo stereotipus, ir iš kur šie stereotipai galėjo atsirasti. Būtina paaiškinti įvairius stereotipų šaltinius, atsižvelgiant į:

- mąstymo modelius, pažinimo modelius;
- socializaciją.

Dalyviai taip pat turi išmokti:

- kaip formuojasi išankstiniai nusistatymai;
- kuo skiriasi stereotipai ir išankstiniai nusistatymai;
- kaip stereotipai įtakoja išankstinių nusistatymų atsiradimą.

II MODULIS – KELIAS NUO STEREOTIPO IKI DISKRIMINACIJOS

Šiame modulyje dalyviai turėtų susipažinti (su pavyzdžiais) su diskriminacijos mechanizmu:

- Diskriminacinė triada = (stereotipai – išankstiniai nusistatymai – diskriminacija);
- Gordono Allporto neapykantos piramidė.

III MODULIS – DISKRIMINACIJA

Šiame modulyje labai svarbu kalbėti tokiomis temomis:

- Pagrindinė informacija apie diskriminaciją.
- Kas yra diskriminacija – apibrėžimas.
- Kaip atpažinti diskriminaciją – apraiškos ir formos.
- Teisinė ir institucinė apsauga.
- Kokios yra teisiškai saugomos funkcijos?
- Diskriminacija Darbo kodekse.
- Diskriminacijos formos.
- Tiesioginė diskriminacija.
- Netiesioginė diskriminacija.

- Pareiga mokėti vienodą atlyginimą.
- Kerštо draudimas.
- Vienodo požiūrio išimtys.

IV MODULIS – PRIEKABIAVIMAS IR SEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS

Šiame modulyje dalyviai turėtų susipažinti su šiomis sąvokomis:

- psichologinis priekabiavimas,
- seksualinis priekabiavimas (kaip specifinė diskriminacijos dėl lyties forma).

Taip pat svarbu, kad dalyviai išmoktų veiksmingų reagavimo į seksualinį priekabiavimą formų ir sužinotų, kur ir kaip pranešti apie tokius atvejus. Kitas IV modulio uždavinys – pristatyti, aptarti ir praktikuoti įtraukiosios kalbos vartojimą.

KOMENTARAI

Mokymų metu aptariamas laikas ir temos priklausys nuo instruktoriaus ir organizacijos, kurioje vyksta mokymai. Svarbu atkreipti ypatingą dėmesį į tai, kad verta rengti mokymų modulius apie e-mokymąsi, apimančius aukščiau paminėtas temas. E-mokymosi forma leidžia darbuotojams dažniau atkreipti dėmesį į svarbius klausimus.

6.2 Seminaro renginių įvertinimas ir patirtis

Vertinimo procesas turėtų prasidėti nuo vertinimo tikslų suformulavimo, kuris leis nustatyti, kas bus analizės objektas, kas turėtų būti įtrauktas į vertinimo procesą, kada šis procesas turėtų vykti, ir kaip jis turėtų būti atliktas.

Yra du vertinimo būdai:

1. vertinimą traktuoja kaip tyrimą, skirtą objektyviems duomenims pateikti (naudojant sociologinius ir statistinius tyrimus);
2. pabrėžia vertinimo, kaip dalyvaujamojo proceso, suteikiančio erdvės įvairiems požiūriams, vaidmenį. Objektyvios tiesos paieška čia nėra pagrindinis tikslas, priešingai nei pirmuoju atveju.

Lygybės seminarų atveju tinkamesnis atrodo antrasis požiūris. Šis požiūris numato procese dalyvaujančių žmonių įgalinimą ir įvairių grupių atstovų įtraukimą. Kiekviena dalyvaujanti grupė parodys skirtingą seminaro perspektyvą, kuri leis jums susidaryti išsamesnį visumos vaizdą.

Vertinimas atliekamas siekiant:

- keisti programų įgyvendinimą, pvz., padidinti jų veiksmingumą;
- sužinoti seminaro naudingumą gavėjams;
- apibendrinti konkretų seminaro etapą;

• nustatyti ugdymo proceso stipriąsias ir silpnąsias puses;
• tobulinti atskirus dirbtuvių elementus;
• pritaikyti seminaro programą pagal gavėjų lūkesčius;
• susipažinti su seminaro poveikiu;
• nustatyti tolesnį dalyvių tobulėjimo kelią;
• siekti kitų tikslų.

Seminaro sėkmę lemia daug veiksnių, pavyzdžiui:
a) grupės dinamika;
b) kiek atsižvelgiama į mokymąsi;
c) konfliktai grupėje;
d) temos aptarimo būdas ir kt.

Kiekvienas iš paminėtų veiksnių turi įtakos galutiniams seminaro rezultatams. Nustačius vertinimo tikslą, kam bus naudojami jo rezultatai, ir kas turėtų būti įtrauktas į jo rengimo, vykdymo ir aptarimo procesą, reikia apgalvoti, kas bus vertinama. Ar tai bus: plati analizė, apimanti poreikių tyrimo procesą, įdarbinimą, programos rengimą, jos įgyvendinimą ir poveikį, o gal atsižvelgiama tik į pasirinktą fragmentą, pvz., seminaro poveikį jam pasibaigus?
Kitas žingsnis – apibrėžti vertinimo temą ir apimtį.

VERTINIMO MODELIAI

Analizė gali būti atliekama pagal kelis skirtingus modelius. Žemiau esančioje lentelėje pateikiami keturi skirtingi studijų planai.

MODELIS	MODELYJE NAUDOTI VERTINIMO LYGIAI
MODELIS PAGAL KIRKPATRIK'Ą	**4 LYGIAI** 1. Reakcija – ar dalyviai buvo patenkinti seminaru? 2. Mokymasis – ko dalyviai išmoko seminaro metu? 3. Elgesys – ar dalyviai pakeitė savo elgesį po seminaro? 4. Rezultatai – ar elgesio pokyčiai turėjo teigiamos įtakos organizacijai / įstaigai / aplinkai, kurioje jie gyvena, dirba ar veikia?
CIPP MODELIS	**4 LYGIAI** 1. Kontekstinis vertinimas [**C**ontext assessment] – ar buvo pasirinkti tinkami šio seminaro tikslai? 2. Indėlio vertinimas [**I**nput assessment] – ar programa gerai suplanuota? Ar turite pakankamai lėšų šiam seminarui organizuoti? 3. Proceso vertinimas [**P**rocess evaluation] – kaip įvyko seminaras? Kokia buvo dalyvių nuomonė? 4. Poveikio (produktų) įvertinimas [Assessment of effects (**P**roducts)] – ar pasiekti tikslai?

MODELIS	MODELYJE NAUDOTI VERTINIMO LYGIAI
MODELIS PAGAL BRINKERHOFF'Ą	**6 LYGIAI** 1. Tikslų kėlimas – kokie poreikiai? Ar šie poreikiai tikri? 2. Seminaro struktūra – ko reikia norint patenkinti šiuos poreikius? Ar tokia dirbtuvių struktūra atitiks poreikius? 3. Programos įgyvendinimas – kaip vertinate programą praktiškai? 4. Greitas poveikis – ar dalyviai ko nors išmoko? Ką? 5. Poveikis arba efektų panaudojimas tarpiniame etape – ar dalyviai naudoja tai, ką išmoko seminaro metu? 6. Poveikis (ilgalaikis poveikis) ir vertė – ar seminaras lėmė reikšmingus ar ilgalaikius pokyčius dalyvių organizacijose ir turėjo matomą įtaką jų individualiam tobulėjimui?
BUSHNELL'O SISTEMINIS POŽIŪRIS	**4 LYGIAI** 1. Įvestis – kokių įėjimų reikia dirbtuvėms? (dalyvių kvalifikacija, įgūdžiai ir gebėjimai, materialiniai ištekliai ir kt.). 2. Procesas – kaip atrodo planavimo ir koncepcijos rengimo fazės? ir struktūra, detalus seminaro rengimas ir vedimas? 3. Rezultatai – kokios yra dalyvių reakcijos, kokių žinių ir įgūdžių įgijo, kokį elgesį pergalvojo ir kokias nuostatas pakeitė? 4. Poveikis – kaip seminaras paveikė dalyvių organizacijas?

VERTINIMO PROCESAS

Seminaro vertinimas yra suplanuotas ir į seminaro programą integruotas procesas. Vertinimo procesas prasideda pasirengimu seminarui ir tęsiasi lygiagrečiai su jo įgyvendinimu.

Seminaras gali būti įvertintas bent keturiais **pagrindiniais momentais:**

1. Pirminis vertinimas (ex-ante) – vyksta nustačius mokymo poreikius ir parengus seminarų programą. Šiame etape verta pasitikrinti prielaidas ir poreikius, kuriais remiasi programa, bei pačią programos koncepciją ir, jei reikia, atlikti esminius pakeitimus ar nedidelius pataisymus.

2. Nuolatinis vertinimas – tokio tipo vertinimas atliekamas seminaro metu. Programa peržiūrima kasdien, siekiant patikrinti, ar ji atitinka poreikius ir užsibrėžtus tikslus. Šio vertinimo elementas yra lūkesčių rinkimas pamokų pradžioje ir remtis jais seminaro pabaigoje. Svarbu suteikti dalyviams galimybę nuolat komentuoti ir „kontroliuoti" savo mokymosi procesą. Todėl, kas retai realizuojama, Kolb'o patirtinio mokymosi modelis yra pagrįstas nuolatiniu vertinimo procesu, pvz., tam tikros patirties refleksijos arba susiejimo su tikrove fazė (II ir IV etapai Kolb'o cikle) leidžia tiek dėstytojams, tiek dalyviams stebėti mokymosi procesą, kuris atitinka dalyvaujamojo vertinimo modelį.

Pagrindiniai tokio vertinimo metodai yra šie:

- „raundai“ / diskusija, užbaigianti dieną arba
- dalyvių pastabos raštu ir kt.

3. Galutinis vertinimas – šis vertinimas atliekamas seminaro pabaigoje. Tai visų pirma apie dalyvių reakcijas, nuomonę apie mokymosi rezultatus, bendrųjų ir specifinių tikslų pasiekimo laipsnio įvertinimą. Dažniausiai naudojamos priemonės yra pasitenkinimo lygio apklausos, žodiniai pareiškimai, savo nuomonės pateikimas vaizdine forma, pvz., plakatai, nuoroda į lūkesčius, už mokymų planavimą atsakingos komandos refleksija.

4. Ex-post vertinimas – toks analizės tipas dar vadinamas „poveikio vertinimu“. Tai atliekama praėjus mažiausiai šešiems mėnesiams po seminaro pabaigos. Jame dėmesys sutelkiamas į tai, kaip, pasak dalyvių, seminaras paveikė jų asmeninį tobulėjimą ir paveikė grupių, kuriose jie dirba, arba jų institucijų / organizacijų situaciją. Čia naudojami tokie metodai kaip atvejų analizė, apklausos ar interviu su žmonėmis, kurie bendradarbiauja su vertinamame seminare dalyvaujančiais žmonėmis, ištisų organizacijų tyrimai ir kt.

Kai žinome, kodėl norime atlikti vertinimą, koks klausimas bus vertinamas, ir kada jį turėtume atlikti, turime nurodyti, ką norime išsiaiškinti, ir kaip tai patikrinsime.

Šiame vertinimo planavimo ir vykdymo etape svarbios sąvokos yra šios:

- Vertinimo kriterijai, pagrindiniai klausimai ir pasitenkinimo rodikliai.
- Vertinimo kriterijai, tyrimo klausimai ir pasitenkinimo rodikliai.

Vertinimo kriterijai yra tam tikro seminaro vertės, o pagrindiniai vertinimo klausimai yra tokie patys, kaip tyrimo klausimai (tai nėra klausimai, kurie vėliau bus įtraukti į tyrimo priemones). Juose turėtų būti nurodytas vertinimo tikslas. Kriterijai ir pagrindiniai klausimai yra glaudžiai susiję.

AKTUALUMAS (TINKAMUMAS) – gali reikšti, pavyzdžiui, tinkamą dalyvių tikslų pasirinkimą arba naudojamus ugdymo metodus, susijusius su ugdymo tikslais ir turiniu. Klausimų, kylančių dėl šio kriterijaus, pavyzdžiai:

- Kiek seminaro tikslai atitinka diagnozuotus tam tikros grupės poreikius?
- Ar yra kokių nors alternatyvių metodų, taikomų seminare, siekiant ugdymo tikslų? Jei taip, ką? Kas paskatino lyderį apsispręsti dėl šių metodų? Kokias pasekmes tai turėjo ugdymo procesui?

VEIKSMINGUMAS – dažniausiai nurodo seminaro tikslų ir rezultatų pasiekimo laipsnį ir lemia išorinių veiksnių įtaką galutiniam seminaro poveikiui. Kartais, siekiant patikrinti efektyvumą ugdymo procese, naudojami „namų darbai“, kuriuos atliekant yra tikrinami įgyti įgūdžiai, taip pat užduoties įgyvendinimas baigus visą ugdymo ciklą.

Klausimų, kylančių dėl šio kriterijaus, pavyzdžiai:

- Kokiu mastu buvo pasiekti užsibrėžti tikslai? Ko dalyviai išmoko, ir kiek tai atitinka programos tikslus?
- Kuris iš naudojamų metodų yra efektyviausias?
- Kokie veiksniai turėjo įtakos šio seminaro rezultatams?

EFEKTYVUMAS – tiria sąryšį tarp sąnaudų, kainos, išteklių (finansinių, žmogiškųjų, administracinių) ir pasiekto tam tikro seminaro efekto. Klausimų, kylančių dėl šio kriterijaus, pavyzdžiai:

- Kiek buvo įmanoma pasiekti užsibrėžtus tikslus mažesnėmis sąnaudomis?
- Kiek buvo įmanoma pasiekti geresnių ar tų pačių rezultatų, naudojant mažiau išteklių, pvz., per trumpesnį laiką?
- Kiek dėstytojų kompetencijų pakako užsibrėžtiems ugdymo tikslams pasiekti?

NAUDINGUMAS – nustato seminaro metu įgytų žinių ir įgūdžių panaudojimo ir pritaikymo laipsnį tolimesnėje praktikoje. Šis kriterijus dažniausiai naudojamas ex-post vertinime. Jie gali būti naudojami ilgesniuose ugdymo procesuose, jei tik yra galimybė stebėti įgytų žinių pritaikymą.

Klausimų, kylančių dėl šio kriterijaus, pavyzdžiai:

- Kaip pasikeitė dalyvių vykdoma veikla, ir kiek tai susiję su dalyvavimu seminare?
- Kokio masto buvo laukiamas ir netikėtas projekto poveikis?

TIKSLUMAS – apima klausimus apie tam tikros intervencijos poveikio (pirmiausia teigiamo) tęstinumą vidutiniu ir ilgalaikiu laikotarpiu. Klausimų, kylančių dėl šio kriterijaus, pavyzdžiai:

- Kokiu mastu buvo jaučiamas teigiamas seminarų poveikis jiems pasibaigus?
- Kokiu mastu bus jaučiamas teigiamas poveikis seminarams pasibaigus?

Verta prisiminti, kad minėti kriterijai nesudaro uždaro ar baigtinio sąrašo, o tik pavyzdžiai. Antidiskriminacinio seminaro atveju, vienas iš vertinimo kriterijų gali būti dalyvavimas ugdymo procese, suprantamas kaip grupių, kurioms skirti seminarai, atstovų įtraukimas į jų rengimo ir vertinimo procesą, arba įgalinimo kriterijus, t.y. siekiama užtikrinti, kad seminaruose dalyvautų labiausiai paplitusių marginalizuotų grupių atstovai.

Vienas iš paskutinių seminaro vertinimo proceso planavimo etapų yra būtinos informacijos rinkimo metodo sukūrimas. Tai apima metodų, metodikų ir tinkamos tyrimo imties parinkimą, t.y. sprendimą, kiek žmonių ir iš kokių socialinių grupių informacija turi būti renkama.

TRIANGULIACIJA VERTINIME

Vertinant svarbi sąvoka yra trianguliacija, t.y. vertinimas iš įvairių perspektyvų.

Yra keturi trianguliacijos tipai, susiję su skirtingais:

1) informacijos šaltiniais,

2) vertinimo metodais,
3) žmonėmis, atliekančiais seminarų vertinimą,
4) edukaciniais modeliais.

Trianguliacijos naudojimas leidžia aptikti prieštaravimus ir neatitikimus ir atskirti tai, kas yra viena nuomonė, nuo tam tikro dėsningumo. Tai taip pat leidžia sužinoti apie tam tikros grupės specifiką ir atsižvelgti į jų nuomonę, kuriant kitą edukacinę programą. Seminarų vertinime gali būti naudojami tiek kokybiniai, tiek kiekybiniai informacijos rinkimo metodai, kurie vienas kitą papildo, kurių dėka galima susidaryti išsamesnį tikrovės vaizdą.

VERTINIMO METODAI IR TECHNIKOS

Kiekybinė metodologija suponuoja objektyvaus pasaulio egzistavimą ir galimybę jį pažinti. Kiekybinis tyrimas orientuotas į faktų matavimą ir identifikavimą, atsakant į klausimus: KAS, KIEK, KAIP DAŽNAI, KOKIOJE DALYJE, KAIP STIPRIAI... (kiekybinis tikrovės aprašymas), pvz., kiek žmonių nusprendė, kad seminaras atitinka jų poreikius.

Taikydami kokybinius metodus darome prielaidą apie subjektyvią žinių ir pažinimo prigimtį. Kokybinis tyrimas yra bandymas užfiksuoti „paslėptą prasmę“, kuri struktūrizuoja tai, ką sakome, ir ką iš tikrųjų darome. Tai bandymas paaiškinti to, ką matome, „tikrąją prasmę“. Kokybinis tyrimas leidžia suprasti faktus ir procesus bei atsakyti į klausimus: KODĖL, KAIP GALIMA, KAIP... (kokybinis tikrovės aprašymas), pvz., kaip seminare dalyvaujantys žmonės apibrėžia žodį „reikia“? Kiek verbalizuoti poreikiai (lūkesčiai) atitinka realius poreikius?

Kiekybiniame metode įprastai naudojami tokie metodus:

Apklausa – visi dalyviai anketas pildo vienu metu mokymų auditorijoje, dažniausiai iš karto po užsiėmimų, el. paštu ar internetinės apklausos. Naudodami šią techniką verta atminti, kad kiekvienoje apklausoje turi būti vadinamoji „metrika“, t.y. nurodanti pagrindines į ją atsakančio asmens charakteristikas, kintamuosius, įskaitant: lytį, fizinio pasirengimo laipsnį, amžių, išsilavinimą, gyvenamąją vietą, darbo vietą. Tai leis analizuojant medžiagą patikrinti, ar tam tikros darbo grupės suvokimas skiriasi moterų ir vyrų požiūriu, arba, pvz., iš darbingų ir neįgalių žmonių perspektyvos, iš kitų tapatybės dimensijų.

Kiekybinių dokumentų analizė – žmonių, kurie identifikuojasi kaip moterys, vyrai, ne dvejetainiai žmonės arba žmonės, kurie nenori susitapatinti su jokia kategorija, skaičius seminare apie kovos prieš lyčių diskriminaciją gali parodyti, koks yra susidomėjimas tam tikra tema. Be to, vertinime sutelkiamas dėmesys į įdarbinimo procesą, atsižvelgiant į lyčių kategorijas.

Dažniausiai naudojami **kokybinės prieigos** metodai:

- Individualus giluminis interviu.
- Grupinė diskusija (fokusinės grupė).
- (struktūruotas) Interviu telefonu.
- Stebėjimas.

- Ciklas – gali būti įvairių formų, pvz., laisvi dalyvių pasisakymai, nebaigtų sakinių technika, „krepšelis ir lagaminas“ („tai, ko man nereikia iš šio seminaro, sumetu į krepšį, o ką noriu pasiimti su savimi – į lagaminą“), „stalčius ir kišenė“ („dedu į stalčių tai, kas man kada nors gali praversti, bet ne dabar, o į kišenę pasiimu daiktus, reikalingus greitam pritaikymui ir naudojimui“), metafora („jei norėtumėte pristatykite atmosferą šiame seminare kaip orą, koks būtų oras“).
- Vizualizacija, pvz., piešinys, kas buvo svarbiausia mokymuose.
- Mokymosi žurnalai – individualiai parašytos refleksijos po kiekvieno teminio modulio.
- Koučingo susitikimai – apibendrinantys koučingo komandos susitikimai po kiekvienos užsiėmimų dienos arba pasibaigus tam tikram ugdymo proceso etapui.
- Atvejo analizė – pvz., 2-3 seminare dalyvaujančių žmonių aplinkoje įvykusių pokyčių analizavimas, siekiant patikrinti, kokie veiksniai skatina įgytų žinių ir įgūdžių pritaikymą bei trukdančius jas taikyti.
- Biografinė analizė – pvz., asmens, dalyvaujančio koučingo kursuose, raida per tam tikrą laiką, atsižvelgiant į išorinių veiksnių pokyčius ir gyvenimo įvykius (pvz., ilgesnių treniruočių ciklų atveju, nubrėžti, kokius gyvenimo kelius eina seminaruose dalyvaujantys žmonės nuo pirmos iki paskutinės sesijos).

Klausimai, į kuriuos reikia atsižvelgti renkantis informacijos rinkimo būdus:

- Ką norime sužinoti (kokie yra mūsų vertinimo klausimai, ar reikia daugiau skaitinių duomenų ar geresnio tam tikrų procesų supratimo)?
- Kur galite rasti reikiamus duomenis?
- Kiek tam turime laiko, ir kokių išteklių turime?
- Koks yra surinktų duomenų sudėtingumas?
- Kaip dažnai jie renkami?
- Kokios yra grupių, kurios dalyvaus tyrime, kultūrinės sąlygos?

Verta prisiminti, kad kiekviena technika turi savo privalumų ir trūkumų, pvz., apklausos suteikia didesnį anonimiškumą, tačiau tuo pat metu jos gali atgrasyti. Interviu leidžia geriau suprasti nuomones, tačiau užima daug laiko.

Vertinant seminarą, verta naudoti skirtingus metodus.

Vertinant antidiskriminacinius seminarus, taip pat svarbu, kad kai kurie metodai gali būti neadekvatūs grupės specifikai, pvz., ilga anketa su smulkiu šriftu bus sudėtinga priemonė regėjimo negalią turintiems žmonėms.

Pasirinkus metodus, laikas kurti įrankius, pvz., apklausas ar interviu klausimus, ir rinkti informaciją iš anksto suplanuotu laiku. Reikia nepamiršti, kad laikas vertinimui turėtų būti įtrauktas į seminaro programą, nes tai yra vienas pagrindinių ugdymo proceso elementų. Be refleksijos nėra mokymosi, tada yra tik nesąmoningas informacijos ir kompetencijų kaupimas.

VERTINIMO REZULTATŲ PRISTATYMAS

Jie gali būti pateikiami kaip ataskaita arba pateikiamos pagrindinės išvados ir rekomendacijos. Vertinant antidiskriminacinius seminarus atrodo svarbu išvadų ir rekomendacijų sklaida. Svarbu,

kad grupės, kurios dalyvavo vertinimo procese, turėtų prieigą prie jų. Verta atkreipti dėmesį į du klausimus. Pirma, pradžioje nustatyti, kas, kokia forma ir kiek bus supažindintas su vertinimo rezultatais. Ne visi turi viską matyti, nors – vadovaujantis veiklos atvirumo ir skaidrumo standartais – rekomenduojama ataskaitas skelbti viešai, pvz., interneto svetainėse ar leidiniuose. Antra, reikia atminti, kad vertinimo ataskaita turi atitikti lygių galimybių principą – ji turi atitikti prieinamumo kiekvienam kriterijus, atsižvelgiant į tam tikros terpės specifiką.

Verta užtikrinti:

- Vertinimo išvadų ir rekomendacijų sklaidos kanalų įvairovę, kad jas galėtų perskaityti įvairios socialinės grupės (pvz., pranešimas ar pristatymas, paskelbtas regėjimo negalią turintiems žmonėms – jei vertinimo išvados yra svarbios šiai žmonių grupei – paskelbtas Brailio raštu, pritaikant šriftus silpnaregiams, disleksijos žmonėms, kt.).
- Susieti informaciją su grupėmis, kurios dalyvavo vertinimo procese – verta pasirūpinti ir, pavyzdžiui, surengti specialius susitikimus vertinimo rezultatams aptarti, atsižvelgdami į erdvę ir laiką, kad visi suinteresuotieji asmenys galėtų dalyvauti susitikime.
- Profilio informacinėje medžiagoje pateikti pagrindines vertinimo išvadas ir rekomendacijas, kurios yra ypač svarbios konkrečios grupės požiūriu.
- Naudoti įtraukią kalbą – ataskaitoje naudoti lyčiai jautrią kalbą, kuri nediskriminuoja ir nestigmatizuoja jokios grupės.

Priedas

KLAUSIMYNAS PRO-GENDERING

I dalis – demografija

1. Lytis
   - Moteris
   - Žmogus
   - Ne dvejetainis asmuo
   - Kita

2. Amžius

Įrašykite metų skaičių:…….

3. Padėtis
   - Tyrėjas
   - Dėstytojas
   - Administracijos darbuotojas

II dalis

Nurodykite, kiek (ne)sutinkate su anketoje pateiktais teiginiais.

Nr	Teiginiai	Visiškai sutinku	Sutinku	Neturiu nuomonės	Nesutinku	Visiškai nesutinku
1.	Moterys yra neambicingos					
2.	Moterys turi nekonfliktišką bendravimo būdą					
3.	Vaikų gimimas turi įtakos darbo kokybei					
4.	Moterys puikiai atlieka daug darbo reikalaujančias užduotis					
5.	Moterims sekasi prestižinėje veikloje					
6.	Moterys turi mažiau galimybių plėtoti savo profesinę karjerą nei vyrai					
7.	Mano viršininkai su manimi elgiasi nevienodai					
8.	Kolegos su manimi elgiasi nevienodai					
9.	Moterys nėra netinkamos atlikti tam tikras užduotis					

Nr	Teiginiai	Visiškai sutinku	Sutinku	Neturiu nuomonės	Nesutinku	Visiškai nesutinku
10.	Moterys netinkamos administracinėms užduotims mokslinių tyrimų projektuose					
11.	Moterys netinkamos esminėms mokslinių tyrimų projektų užduotims					
12.	Moterys nėra labai atsparios stresui					
13.	Moterys neryžtingos					
14.	Vyrai yra neambicingi					
15.	Vyrai turi nekonfliktišką bendravimo būdą					
16.	Vyrai puikiai atlieka daug darbo reikalaujančias užduotis					
17.	Vyrams sekasi prestižinėje veikloje					
18.	Vyrai turi mažiau galimybių plėtoti savo profesinę karjerą nei moterys					
19.	Vyrai nėra netinkami atlikti tam tikras užduotis					
20.	Vyrai netinkami administracinėms užduotims mokslinių tyrimų projektuose					
21.	Vyrai netinkami atlikti esmines užduotis mokslinių tyrimų projektuose					
22.	Vyrai nėra labai atsparūs stresui					
23.	Vyrai neryžtingi					

KOMENTARAI

Teiginiai yra tik pasiūlymų rinkinys, kurį prireikus galima išplėsti. Svarbiausia išlaikyti pusiausvyrą tarp teiginių, susijusių su moterimis ir vyrais.

KLAUSIMYNAS – PSICHOSOCIALINĖ RIZIKA DARBE, SUSIJĘ SU DISKRIMINACIJA IR SEKSUALIU PRIEKIAUSIU

I dalis – demografija

1. Lytis
   - Moteris
   - Žmogus
   - Ne dvejetainis asmuo
   - Kita

2. Amžius

Įrašykite metų skaičių:.....

3. Padėtis
   - Tyrėjas
   - Dėstytojas
   - Administracijos darbuotojas

II dalis

Nurodykite, kiek (ne)sutinkate su anketoje pateiktais teiginiais.

Nr	Teiginiai	Visiškai sutinku	Sutinku	Neturiu nuomonės	Nesutinku	Visiškai nesutinku
1.	Žinau, kaip reaguoti ištikus diskriminacijai darbo vietoje					
2.	Žinau, kur pranešti apie diskriminaciją darbo vietoje					
3.	Žinau, kaip reaguoti seksualinio priekabiavimo atveju darbo vietoje					
4.	Žinau, kur pranešti apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje					
5.	Žinau, kaip reaguoti į išskirtinį elgesį					
6.	Žinau, kur pranešti apie išskirtinį elgesį					
7.	Darbe mane mažiau vertina dėl mano lyties					

Nr	Teiginiai	Visiškai sutinku	Sutinku	Neturiu nuomonės	Nesutinku	Visiškai nesutinku
8.	Darbe mane mažiau vertina dėl mano seksualinės orientacijos					
9.	Mano viršininkai mane traktuoja kaip ekspertą					
10.	Kolegos mane vertina kaip ekspertą					
11.	Esu skatinamas būti mokslinių projektų lyderiu					
12.	Jaučiu savo vadovų palaikymo trūkumą					
13.	Jaučiu savo kolegų palaikymo trūkumą					
14.	Esu įsitempęs (-usi) dėl darbo					
15.	Esu pavargęs (-usi) dėl darbo					
16.	Esu susirūpinęs (-usi) dėl savo profesinės ateities					
17.	Patyriau nevienodą elgesį					
18.	Savo savijautą darbe vertinu gerai					

KOMENTARAI

Šie teiginiai yra tik pasiūlymų rinkinys ir gali būti modifikuoti bei išplėsti, atsižvelgiant į organizacijos poreikius.

KLAUSIMYNAS, SKIRTAS LYČIŲ BALANSUI DARBO VIETOJE

Žmonės, dirbantys tyrimų srityje

Nr	Kategorija	F - Nr	M - Nr	Kita - Nr
1.	Žmonės, dirbantys tyrimų srityje			
2.	Žmonės, turintys docento vardą			
3.	Žmonės, turintys profesoriaus vardą			
4.	Docentais dirbantys žmonės			
5.	Žmonės, dirbantys asistentais			
6.	Žmonės, turintys daktaro laipsnį			

Administracijos skyriuose dirbantys žmonės

Nr	Kategorija	F - Nr	M - Nr	Kita - Nr
1.	Žmonės, užimantys mokslinių tyrėjų pareigas			
2.	Žmonės, užimantys inžinerines ir technines pareigas			
3.	Žmonės, užimantys bibliotekininko pareigas			
4.	Žmonės, užimantys administracines pareigas ir kiti darbuotojai			
5.	Žmonės, užimantys dekano pareigas			
6.	Žmonės, užimantys dekano pavaduotojo pareigas			
7.	Žmonės, užimantys instituto direktoriaus pareigas			
8.	Žmonės, užimantys katedros vedėjo pareigas			
9.	Žmonės, užimantys atstovo pareigas			
10.	Žmonės, einantys Mokslo tarybos pirmininko pareigas			

Nr	Kategorija	F - Nr	M - Nr	Kita - Nr
11.	Žmonės, gaunantys dotacijas			
12.	Žmonės, gaunantys akademines stipendijas			

KOMENTARAI

Klausimynas turėtų būti reguliariai ir nuolat naudojamas, siekiant patikrinti lyčių lygybės būklę organizacijoje. Kiekviena organizacija turi nustatyti visas pareigas tyrimų ir administravimo skyriuose ir užpildyti klausimyną atitinkamomis pareigomis.

www.pro-gendering.eu