

STRUKTŪRINIAI POKYČIAI MOKSLINIŲ TYRIMŲ SRITYJE



Šis leidinys parengtas pagal Europos lyčių lygybės instituto Lyčių aspekto integravimo programą. Jis pateikiamas internetu EIGE lyčių aspekto integravimo platformoje adresu: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Siekdamas padėti ES institucijoms ir valdžios įstaigoms integruoti lyčių aspektą į savo veiklą, Europos lyčių lygybės institutas sukūrė Lyčių aspekto integravimo platformą. Platformoje pateikiama įžvalgų apie lyčių klausimo aktualumą įvairiose politikos srityse ir siūloma naudotis internetinėmis lyčių aspekto integravimo priemonėmis.

Platformoje padedama ugdyti asmenų ir institucijų gebėjimus integruoti lyčių aspektą į įvairių sektorių sritis ir skirtingais politikos ir (arba) programos ir (arba) projekto kūrimo etapais. Suvokimas, kaip kurti, planuoti, įgyvendinti, stebėti ir vertinti politikos sritis vertinant iš lyčių perspektyvos, padės stiprinti ES politiką, padaryti ją aktualesnę visuomenei ir labiau atitinkančią jos poreikius.

Europos lyčių lygybės institutas

Europos lyčių lygybės institutas (EIGE) – tai ES informacijos apie lyčių lygybę centras. EIGE remia politikos formuotojų ir visų su lyčių lygybės sritimi susijusių institucijų pastangas, kad vyrų ir moterų lygybė taptų visų europiečių tikrove. Centro misija – teikti konkrečias žinias, palyginamus ir patikimus duomenis apie lyčių lygybę Europoje.

Europos lyčių lygybės institutas, EIGE
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LIETUVA
Tel. +370 52157444
E. paštas: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>
<http://www.twitter.com/eurogender>
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>
<http://www.youtube.com/eurogender>
<http://eurogender.eige.europa.eu>

Europe Direct – tai paslauga, padėsianti Jums rasti atsakymus į klausimus apie Europos Sąjungą

**Informacija teikiama nemokamai telefonu (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Informacija teikiama nemokamai, daugelis skambučių taip pat nemokami (nors kai kurie ryšio paslaugų teikėjai gali imti mokesį, taip pat gali reikėti mokėti, jeigu skambinsite taksofonu arba viešbučio telefonu).

Daug papildomos informacijos apie Europos Sąjungą yra internete.
Ji prieinama per portalą *Europa* (<http://europa.eu>).

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2017

© Europos Sąjunga, 2017
Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

Print ISBN 978-92-9493-700-1 doi:10.2839/385179 MH-04-17-156-LT-C
PDF ISBN 978-92-9493-703-2 doi:10.2839/635997 MH-04-17-156-LT-N

Printed in Belgium

SPAUSDINTA POPIERIUJE, BALINTAME NENAUDOJANT ELEMENTINIO CHLORO (ECF)

Struktūriniai pokyčiai mokslinių tyrimų srityje



Turinys

1. Kas tai?	4
2. Kodėl to reikia?	4
Stiprus lyties vaidmuo mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo institucijose	4
Nesąmoningas ar aiškiai užslėptas šališkumas dėl lyties	4
Vyriškas mokslo įvaizdis	5
Kodėl taip lėtai daugėja moterų mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo institucijose?	5
Tyrimai, kuriuose nepaisoma lyčių aspekto ir kurie yra šališki lyties atžvilgiu	5
3. Lyčių lygybės planas kaip struktūrinių pokyčių priemonė	6
4. Kas įtraukiama į planą?	7
Paramos lyčių lygybės darbui struktūra	7
Vyresnioji vadovybė ir institucijos vadovai	7
Vadovai	7
Mokslo darbuotojai ir (ar) dėstytojai	8
Žmogiškųjų išteklių skyrius	8
Studentai	8



1. Kas tai?

Instituciniai pokyčiai – tai strategija, skirta pašalinti pačioje mokslinių tyrimų sistemoje įsisenėjusias lyčių lygybės kliūtis ir pritaikyti institucinę praktiką. Vykdamas institucinius pokyčius, daugiausia dėmesio skiriama organizacijai.

Europos mokslinių tyrimų erdvei (EMTE) priklausančios mokslinių tyrimų organizacijos ir aukštojo mokslo įstaigos

raginamos įgyvendinti institucinius pokyčius, susijusius su žmogiškųjų išteklių valdymu, finansavimu, sprendimų priėmimu ir mokslinių tyrimų programomis. Pagrindiniai institucinių pokyčių tikslai – didinti moterų skaičių ir jas išsaugoti visų lygių mokslinėse pareigose, bei skatinti į mokslinius tyrimus ir inovacijų turinį įtraukti lyčių aspektą.

2. Kodėl to reikia?

Mokslinių tyrimų organizacijose ir aukštojo mokslo institucijose dirba tiek vyrai, tiek moterys. Jie atlieka skirtingas funkcijas, pavyzdžiui, vadovauja tyrimams, veda paskaitas, vadovauja personalui ir struktūroms arba diegia procedūras. Kartu **mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo institucijos dirba žmonių labui.** Aukštojo mokslo įstaigose ruošiami abiejų lyčių profesionalai, o mokslinių tyrimų organizacijose nagrinėjama daugybė sferų, turinčių įtakos tiek vyrų, tiek ir moterų gyvenimams.

Siekiant atsižvelgti į mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo įstaigose kylančią (ir atsinaujinančią) nelygybę, būtina nustatyti veiksnius ir imti juos keisti. Tačiau imtis pavienių veiksmų nėra taip efektyvu kaip kad vadovaujantis visapusišku ir holistiniu požiūriais struktūrą suvokti kaip bendrą visumą. Instituciniai pokyčiai reikalingi todėl, kad jie bus naudingi visai organizacijai, o žvelgiant plačiau – visuomenei. Mokslinėse institucijose nelygybės atsiradimui ir atsinaujinimui įtakos turi keletas veiksnių.

Stiprus lyties vaidmuo mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo institucijose

Literatūroje ir statistikoje pateikiama akivaizdžių įrodymų, kad mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo institucijose (kaip ir daugelyje kitų visuomenės sričių) atkuriamos socialinės vertybės skatina nusistatymą lyties atžvilgiu ir diskriminaciją. Moterys ir vyrai dominuoja tam tikrose mokslo srityse (horizontalioji segregacija). Pavyzdžiui, humanitariniuose ir socialiniuose moksluose labiau tikėtina sutikti moterų, o vyrai

dažniau linkę studijuoti, mokyti ir (arba) atlikti tyrimus srityse, susijusiose su inžinerija ar technologijomis. Todėl pagrįstą susirūpinimą kelia tai, kad moksleiviai studijas pasirenka vedini stereotipų. Aukščiausias hierarchines pozicijas dažniau užima vyrai (vertikalioji segregacija). Be to, atrodo, kad atliekant mokslinius tyrimus ir vedant paskaitas, metoduose, turinyje ir analizėje dažnai neatsižvelgiama į svarbų lyčių aspektą. Dėl to maždaug pusės gyventojų požiūris, patirtys ir norai gali likti nepastebėti ar laikomi nesvarbiais. Taip savo ruožtu sukuriama ne visai optimalūs produktai, paslaugos ir politika, nes jie skirti patenkinti tik daliai visuomenės.

Nesąmoningas ar aiškiai užslėptas šališkumas dėl lyties

„Nesąmoningas šališkumas pasireiškia tuomet, kai priimame ar grindžiame sprendimus remdamiesi savo ankstesne patirtimi, savo pačių įsišaknijusiomis mąstymo formomis, prielaidomis ar interpretacijomis mums patiems nesuvokiant, kad tai darome“, – Karališkosios draugijos (Jungtinės Karalystės ir Tautų Sandraugos mokslų akademijos) parengtame pranešime apie nesąmoningą šališkumą cituojama profesorė Uta Frith. Nesąmoningas ar užslėptas šališkumas daugiausia rūpesčių sukelia vertinant žmones (pavyzdžiui, atrankose į pozicijas ar pareigas, draugijas, pretenduojant į apdovanojimus ir t. t.), nes tuomet jis kliudo priimti objektyvų ir sąžiningą sprendimą. Kaip rodo pavadinimas, žmonės gali būti šališki patys to nežinodami, tačiau yra būdų atkreipti dėmesį ir tokių šališkumą spręsti.

Vyriškas mokslo įvaizdis

Jau ankstyvoje vaikystėje mokslą pradedame sieti su vyrais. Pastaruosius kelis dešimtmečius ši tema plačiai nagrinėjama. Neseniai 66-iose pasaulio šalyse atlikto tyrimo (Miller, Eagly ir Linn, 2014) rezultatai atskleidė neabejotiną ryšį tarp moterų mokslininkų skaičiaus ir šalyje paplitusių lyties ir mokslo stereotipų, vadinasi, vyrai su mokslu siejami dažniau nei moterys. Tokie rezultatai gauti ir šalyse, kur moterys sudaro maždaug pusę mokslinių specialybių studentų ir mokslo darbuotojų.

Kodėl taip lėtai daugėja moterų mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo institucijose?

Remiantis naujausiu Europos Komisijos leidinio „She figures“ numeriu, 2012 m. vos 33 proc. visų Europos mokslo darbuotojų buvo moterys. Šis skaičius dar mažesnis mokslo srityse, kuriose paprastai dominuoja vyrai. Per visą leidybos laikotarpį „She figures“ pateikta duomenų, kad aukštojo mokslo institucijų vadovybėje moterimis jau seniai atstovaujama nepakankamai. Tokie rezultatai labai nuviliantys, nes 2012 m. moterys sudarė 47 proc. visų disertacijas apgynusių doktorantų.

Vis dėlto, verta atkreipti dėmesį į per pastarąjį dešimtmetį padarytą pažangą. Leidinyje „She figures 2015“ nurodoma, kad per 2004–2014 m. laikotarpį, palyginti su bendru doktorantų skaičiumi, daktaro disertacijas apgynusių moterų

padaugėjo nuo 43 iki 47 proc. Per 2007–2013 metus moterų, užimančių aukščiausias akademinės pareigas, dalis išaugo nuo 18 iki 21 proc. 2010–2014 metais aukštojo mokslo institucijoms vadovaujančių moterų dalis padidėjo nuo 15,5 iki 20 proc.

Pastaruojų metu taip pat pastebima, kad moterų mokslo darbuotojų skaičius auga sparčiau nei vyrų. Panaši tendencija stebima ir tarp moterų mokslininkų ir inžinierių. Moterys mokslininkės vejas vyrus, tačiau pažanga vis dar pernelyg lėta. Tik 20 proc. aukščiausių mokslo pareigų užima moterys, tiek pat mažai moterų vadovauja ir universitetams.

Einame teisinga kryptimi, tačiau dabar ne laikas lėtinti tempą. Metas paspartinti procesą ir galop užtikrinti, kad visos mūsų mokslininkės galėtų pasiekti karjerą, kurios nusipelno.

Tyrimai, kuriuose nepaisoma lyčių aspekto ir kurie yra šališki lyties atžvilgiu

Daugumoje mokslinių tyrimų **nepaisoma lyčių aspekto** arba jie yra šališki lyties atžvilgiu. Kaip pavyzdį galima pateikti atvejį, kai tyrimo rezultatai ekstrapolijuojami visai populiacijai, neatsižvelgiant į imties sudėtį. Tarkime, vykdant medicininius tyrimus dažnai pasitelkiami tik patinėliai.

Biologinė ir socialinė lytis yra esminis gyvenimo ir visuomenės organizacijos pamatas. Todėl kuriant mokslo žinias itin svarbu atsižvelgti į minėtus skirtumus.

3. Lyčių lygybės planas kaip struktūrinių pokyčių priemonė

Specifiniame mokslinių tyrimų organizacijų ir aukštojo mokslo institucijų kontekste Europos Komisija **lyčių lygybės planu** laiko veiksmus, skirtus:

1. atlikti šališkumo dėl lyties nustatymo veikslių ir praktikos poveikio vertinimą ir (arba) auditą;
2. nustatyti ir įgyvendinti novatoriškas lyčių nelygybės šalinimo strategijas;
3. remiantis rodikliais nustatyti tikslus ir stebėti pažangą⁽¹⁾.

Lyčių lygybės plano apimtis gali smarkiai kisti priklausomai nuo mokslinius tyrimus atliekančios organizacijos pobūdžio, institucinio konteksto, kuriame jis įgyvendinamas, disciplinų, į kurias atkreipiamas dėmesys, ir diagnostavimo metu nustatyto šališkumo ir nelygybės.

Lyčių lygybės planą galima suskirstyti į skirtingus žingsnius arba etapus, kuriems būdingos konkrečios intervencinės priemonės.

1. **Analizės etapu** surenkami pagal lytis suskirstyti duomenys. Krišškai įvertinamos procedūros, procesai ir praktikos, siekiant nustatyti lyčių nelygybę ir šališkumą lyties atžvilgiu.
2. **Planavimo etapu** apibrėžiami tikslai, nustatomi uždaviniai, sprendžiama dėl aptiktų problemų sprendimo priemonių, skiriami išteklių ir padalijama atsakomybė bei susitariama dėl laiko terminų.

3. Įgyvendinimo etapu įgyvendinamos minėtos veiklos ir vykdoma informacinė veikla, siekiant palaipsniui išplėsti dalyvių tinklą.

4. Stebėsenos etapu nuolat stebimi ir vertinami procesai ir pažanga. Stebėsenos metu gauti duomenys leidžia pritaikyti ir gerinti priemones ir veiklas taip, kad būtų galima optimizuoti rezultatus.

Toks nevienodo sudėtingumo veikslių planas skirtas remti strateginę viziją lyčių lygybei pasiekti. Iniciatyvos, tokios kaip nustatyti bendrieji lyčių lygybės tikslai, pačios savaime nesudaro lyčių lygybės strategijos arba plano, nes tokie įsipareigojimai turi virsti konkrečiais žingsniais ir įgyvendinamais planais. Dėl šios priežasties nereikėtų manyti, kad didesnė įvairovė ar prieš diskriminaciją nukreipta strategija ir (arba) planas, skirtas be kita ko ir lyties problemoms, savaime atitinka Lyčių lygybės planą. Jeigu tokia strategija nėra grindžiama pakankamais duomenimis apie lytį ir jeigu ja į lytį atsižvelgiama remiantis tik keliomis priemonėmis ar rodikliais, mažai tikėtina, kad iš tiesų bus galima pasiekti lyčių lygybę.

Gali skirtis ir pati nuostata dėl kovos su nusistatymu lyties atžvilgiu ir nelygybe, taip pat pasirinkti metodai ir turima vidinė ar išorinė lyčių aspekto kompetencija. Pastaruoju metu su šališkumu lyties atžvilgiu ir nelygybe vis dažniau kovojama atsižvelgiant į tai, kaip tokie reiškiniai siejasi su kitomis nelygybės priežastimis, tokiomis kaip negalia, amžius, seksualinė orientacija, tikėjimas ar tautybė. Kovojant su kitomis su lytimi susikertančiomis nelygybės formomis, galima pasiekti efektyvių pokyčių ir paskatinti visapusiškų veikslių ir strategijų kūrimą. Tačiau tam reikia daugiau analitinių išteklių, duomenų ir platesnės kompetencijos nei kovojant su lyčių nelygybe neatsižvelgiant į kitas nelygybės priežastis.

(1) Šaltinis: Europos Komisijos komunikatas *Glaudesnė Europos mokslinių tyrimų erdvės partnerystė siekiant pažangos ir augimo* (COM(2012) 392 final) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0392&from=EN>

4. Kas įtraukiama į planą?

Iš esmės lyčių lygybės planui kurti ir įgyvendinti pasitelkiami visi mokslinių tyrimų organizacijų ar aukštojo mokslo institucijų suinteresuotieji subjektai. Jiems tiesiogiai ar netiesiogiai (tai priklauso nuo suinteresuotojo subjekto vykdomo darbo pobūdžio) įsitraukus, bus galima lengviau kurti atmosferą, kurioje kiekvienas žmogus jaučiasi reikalingas, taip įveikiant kliūtis ir priešinamąsi procesui visais lygmenimis.

Nors Europos universitetų ir mokslinių tyrimų institucijų organizacinė struktūra skiriasi, į lyčių lygybės planą įtraukiami visi toliau nurodyti dalyviai. Su jais nuo pat pradžių reikia aiškiai susitarti dėl atsakomybės. Jų bendradarbiavimas yra itin svarbus sėkmingam lyčių lygybės plano vystymui ir įgyvendinimui užtikrinti.

Paramos lyčių lygybės darbui struktūra

Visų pirma, lyčių lygybės planą turi ryžtingai remti atsakinga struktūra. Paramos lyčių lygybės darbui struktūros yra organizacijos grupės, kurios savo darbu yra įsipareigojusios remti struktūrinius pokyčius siekiant lyčių lygybės. Gali būti, kad mokslinių tyrimų organizacijos ar aukštojo mokslo institucijos tokią struktūrą jau turi. Tai galėtų būti lyčių lygybės biurai, skundų nagrinėjimo tarnyba ar lyčių lygybės tinklai. Ten ir geriausia pradėti įgyvendinti lyčių lygybės planą, užtikrinti jo vykdymą ir atlikti stebėseną. Jeigu jūsų organizacijoje tokios struktūros dar nėra, viena plano priemonių galėtų būti tokios struktūros sukūrimas.

Šios struktūros efektyviausiai veikia, jeigu:

1. jas sudaro daugiau nei vienas visą darbo dieną dirbantis asmuo, kurio vienintelės pareigos yra skatinti lyčių lygybę;
2. jos nedirba pavieniui ir glaudžiai bendrauja tarpusavyje;
3. jas atvirai palaiko aukščiausio lygio vadovai (pavyzdžiui, universiteto rektorius arba dekanas ar mokslinių tyrimų centro direktorius).

Koks yra paramos lyčių lygybės darbui struktūros vaidmuo vykdamas lyčių lygybės planą?

1. rengti, įgyvendinti, stebėti ir vertinti lyčių lygybės planą;
2. teikti praktinę paramą ir priemones lyčių lygybės plano įgyvendinime dalyvaujantiems asmenims;

3. visais lygiais įtraukti suinteresuotuosius subjektus ir bendradarbiauti su jais, kad būtų užtikrintas lyčių lygybės plano priemonių įgyvendinimas;
4. padėti suprasti lyčių lygybės naudą mokslinių tyrimų organizacijose;
5. vertinti organizacijos pažangą siekiant lyčių lygybės.

Vyresnioji vadovybė ir institucijos vadovai

Šie asmenys atsakingi už organizacijos valdymą. Aukštojo mokslo institucijoje tai gali būti rektorius ar kancleris, o mokslinių tyrimų organizacijoje – valdybos pirmininkas arba direktorius. Jie turi įgaliojimus priimti sprendimus ir todėl yra itin svarbūs sąjungininkai rengiant ir įgyvendinant lyčių lygybės planą.

Koks yra vyresniosios vadovybės ir institucijos vadovų vaidmuo vykdamas lyčių lygybės planą?

1. Organizacijoje viešai palaikyti lyčių lygybės principą.
2. Viešai remti lyčių lygybės planą ir už jo įgyvendinimą atsakingą struktūrą. Kaip pavyzdį galite pažūrėti vaizdo įrašą apie Paryžiaus politinių studijų instituto kampanijos „HeForShe“ organizuotą renginį, kuriame už lyčių lygybę atvirai pasisako Instituto direktorius ir prorektorius. <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nIcw>
3. Lyčių lygybės plano įgyvendinimui skirti pakankamai finansinių ir žmogiškųjų išteklių.
4. Patvirtinti susijusius dokumentus, procedūras ir veiklos sritis, kuriomis remiami struktūriniai pokyčiai lyčių lygybei organizacijoje pasiekti.
5. Reguliariai prašyti informacijos apie plano įgyvendinimą ir siekiant lyčių lygybės daromą pažangą.

Vadovai

Šie asmenys atsakingi už kasdienį vadovavimą organizacijos padaliniais. Mokslinių tyrimų organizacijose tokie vadovai būna fakulteto dekanai, katedrų vedėjai ar tarnybų vadovai. Priklausomai nuo organizacijos, jie gali palaikyti glaudesnius ryšius su pedagoginiu personalu ir (arba) mokslo darbuotojais, taip pat ir su studentais.



Koks yra vadovų vaidmuo vykdamas lyčių lygybės planą?

1. viešai palaikyti lyčių lygybės planą;
2. užtikrinti vyresniosios vadovybės reikalaujamas ir lyčių lygybės plane nurodytas praktines įgyvendinimo priemones, procedūras ir veiklas;
3. skatinti priemones atsižvelgti į lyčių aspektą mokslinių tyrimų ir dėstymo srityse;
4. nurodyti atsakingiems padaliniais teikti informaciją ir duomenis, kad būtų užtikrinta lyčių lygybės plano įgyvendinimo ir pažangos siekiant lyčių lygybės stebėseną.

Mokslo darbuotojai ir (ar) dėstytojai

Darbuotojai, užsiimantys moksliniais tyrimais ir (arba) pedagogine veikla gali itin svariai prisidėti prie dėstymo ir mokslinių tyrimų pokyčių. Į mokslinius tyrimus ir inovacijų turinį bei dėstymą įtraukus lyčių aspektą, atsiveria nauji horizontai ir kuriamos naujos žinios. Į mokslinius tyrimus įtraukus lyčių aspektą, galima sulaukti teigiamo ir svaraus poveikio visuomenei ir pagerinti žmonių gyvenimo kokybę.

Koks yra mokslo darbuotojų ir (arba) dėstytojų vaidmuo vykdamas lyčių lygybės planą?

1. įtraukti lyčių aspektą į mokslinių tyrimų turinį ir dėstymą;
2. aktyviai dalyvauti lyčių lygybės plane numatytoje iniciatyvoje;
3. pradėti pokyčius iškeliant klausimą dėl organizacijos *status quo* ir pasiūlant priemones struktūriniams pokyčiams skatinti;
4. organizuoti veiklą, skirtą įtraukti lyčių aspektą į mokslinius tyrimus ir inovacijų turinį ir (arba) veiklą, kuria organizacijoje skatinami struktūriniai pokyčiai siekiant lyčių lygybės.

Pavyzdžiui, Santjago de Kompostelos universitetas įsteigė apdovanojimą, skirtą pripažinti ir populiarinti mokslinių tyrimų projektus ir dėstymo praktiką, išsiskiriančius lyčių lygybės įtraukimu.

Žmogiškųjų išteklių skyrius

Skyrius, atsakingas už organizacijos žmogiškųjų išteklių valdymą, atlieka pagrindinį vaidmenį įgyvendinant struktūrinius pokyčius dėl lyčių lygybės. Šis skyrius gali skatinti nešališkas ir sąžiningesnes procedūras ir priemones, kurias taikant galima pasiekti organizacijos darbuotojų lyčių pusiausvyrą. Be to, jis gali įgyvendinti priemones, kuriomis užtikrinamos vienodos karjeros galimybės ir subalansuotas profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo suderinimas.

Koks yra žmogiškųjų išteklių skyriaus vaidmuo vykdamas lyčių lygybės planą?

1. Rinkti pagal lytis suskirstytus duomenis apie organizacijos personalą ir sistemingai rengti ataskaitas.
2. Vystyti su lytimi susijusius ir atskirų lyčių rodiklius, kad būtų galima stebėti pažangą organizacijoje kuriant lyčių lygybę.
3. Peržiūrėti ir (arba) sukurti įdarbinimo ir kandidatų pasirinkimo priemones ir procedūras, kuriomis būtų prisidedama prie organizacijos darbuotojų lyčių pusiausvyros visais lygmenimis.
4. Peržiūrėti ir (arba) sukurti priemones, skirtas geriau subalansuotam profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo, darbo ir motinystės arba tėvystės suderinimui.
5. Peržiūrėti ir (arba) sukurti prieš priekabiavimą nukreiptas priemones ir skundų pateikimo procedūrą.

Studentai

Pagrindinė aukštojo mokslo institucijų užduotis – dėstymas studentams. Be kita ko, dėstant atkreiptinas studentų dėmesys į su lytimi susijusius klausimus visose disciplinose ir dalykinėse srityse. Be to, studentus reikia skatinti ir mokyti į jų atliekamus tyrimus integruoti ir taikyti lyčių aspektą. Galbūt studentai taip pat pradės dirbti dėstytojais ar mokslo darbuotojais. Didinant studentų informuotumą ir atkreipiant jų dėmesį į lyčių lygybę, prisidedama prie požiūrio ir elgsenos pokyčių kitose jų gyvenimo srityse.

Koks yra studentų vaidmuo vykdamas lyčių lygybės projektą?

1. Aktyviai dalyvauti lyčių lygybės plane numatytoje iniciatyvoje.
2. Įtraukti lyčių aspektą į mokslinių tyrimų turinį.
3. Išmokyti atpažinti šališkumą dėl lyties.



MH-04-17-156-LT-N

<http://eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-703-2