

Intelektinis produktas 5:

“Lyčių lygybės ir nedirskriminavimo karjeroje gerosios praktikos pavyzdžiai”

ONLINE MENTOR

No. 2017-3-RO01-KA205-047183

Partneriai:

Asociatia Everest, Rumunia
STEP Institute, Slovėnija
Gender studies, o.p.s, Ćekijos Respublika
Balkanplan, Bulgarija
SC Ludor Engineering SRL, Rumunia
KAI, Lietuva

Dokumentą kūrė:

Klára Cozlová
Helena Skálová
Lada Wichterlová
Robertas Kavolius
Auksė Puškorienė
Silva Blazulionienė
Ioana Cantemir
Doru Cantemir
Irina-Elena Macovei
Silvia Popovici
Denitza Toptciyska
Simeon Toptchiyski
Jerneja Šibilja
Ana Arzenšek
Monika Špital



Erasmus+

Ši publikacija buvo sukurta 2019 metais kaip intelektinis produktas Nr. 5.

Projektas “Online Mentoring and Professional Peer Coaching Skills for Youth Training” n. 2017-3-RO01-KA205-047183 finansuotas iš Erasmus + programos lėšų.

The content of the present material represents the exclusive responsibility of the authors and the National Agency or the European Commission will not be held responsible for the manner in which the content of the information is used.

Turinys

1. Įvadas	6
2. Pagrindiniai statistiniai duomanys ir informacija	7
3. Pagrindinės diskriminacijos ir lygybės sąvokos karjeros orientavimo kontekste	10
3.1 Lytis	10
3.2 Socializacija ir lyti	10
3.3 Lyčių stereotipai	12
3.4 Lygybė	12
4. Specialios sąvokos ir statistika slaugos / mokymo / socialinio darbo kontekste.	14
4.1 Horizontalioji lyčių segregacija	14
4.2 Vertikaliuoji lyčių segregacija	18
4.3 Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas	23
4.4 Diskriminacijos keitimas	28
4 Lyčių pusiausvyros nauda visuomenės ir organizaciniu lygmeniu	32
Kodėl svarbi slaugos, mokymo ir socialinio darbo sritis?	32
Kodėl mentorystė ir profesinis orientavimas yra svarbūs?	33
5 Gerosios praktikos pavyzdžiai	35
5.1 Lyčių lygybės užtikrinimo slaugoje/socialiniame darbe/švietime geroji praktika	36
Susitikimas	36
Lyčių lygybės taisyklės	39
Paramos grupė slaugytojams vyrams	42
Draugiška šeimai įmonė	46
Socialinių paslaugų teikėjų lyčių auditas	55

Project 22 % to the equality 59

Tyrimas 63

5.2 Geriausia nediskriminacinio požiūrio ir lyčių pusiausvyros praktika darbo
rinkoje ir viešojoje erdvėje 68

Strateginiai dokumentai 68

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 73

Rezoliucija dėl nacionalinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos 2015–2020
78

Lygybės principo gynėjas 87

Pabėgėlių ir migrantų darbo birža 93

Diena pokyčiams - pašalinkime diskriminaciją 96

Projektas EGAL 100

Visi esame žmonės - pamoka 103

Lyčių Barometras 107

Tęstinis tyrimų ir plėtros projektas 110

Simpoziumas Lytis ir lygios galimybės 113

Pamokos mokyklose “Diskriminacija” 116

Teach for Bulgaria 122

Subalansuokite santykius tarp lyčių 125

Projektas Aktivni.si 130

Apvalus stalas “Lyčių lygybei” 135

6 Išvados 138

7 Šaltiniai 140

1. Įvadas

Gerosios patirties, susijusios su lyčių pusiausvyra ir nediskriminavimu karjeros orientavime, rinkinys yra tarptautinio projekto „Internetinis mentorystė ir profesionalių kolegų treniravimo įgūdžių ugdymas jaunimui“ dalis (Intelektinis produktas Nr. 5). Projektas vienija Rumunijos, Slovėnijos, Bulgarijos, Lietuvos ir Čekijos specialistus, sutelkiant dėmesį į mentorystės ir karjeros patarimų teikimą slaugos, mokymo ir socialinio darbo srityje jauniems žmonėms, ieškantiems darbo, ir jauniems specialistams.

Kadangi slaugos, mokymo ir socialinio darbo sritys yra pagrįstos kliento ir specialisto santykiais, stereotipai ir šališkumas vaidina svarbų abiejų pusių vaidmenį. Iš profesionalų pusės kyla vienas iššūkis: jų darbo sritis yra glaudžiai susijusi su „priežiūros“ vizija, jos stereotipais ir pasekmėmis, susijusiomis su moterų ir vyrų darbo pasidalijimu. Švietimo ir priežiūros sektoriaus feminizacija akivaizdi kiekvienoje dalyvaujančioje šalyje - statistika naudojama norint parodyti atvejus atitinkamose šalyse.

Pagrindines teorines koncepcijas pagrindžia atitinkama statistika iš atitinkamų šalių partnerių. Pabrėžiant jų svarbą konkrečiam socialinės globos, slaugos ir mokymo sektoriui (4 skyrius) atkreipkite dėmesį į nacionalinę statistiką.

Lyčių pusiausvyros klausimas taip pat turi įtakos darbo rinkai, taip pat politinio ir visuomenės požiūrio į pačią lygybę tema. 5 skyriuje aprašomos pagrindinės žinios apie lyčių pusiausvyros svarbą ir jų naudą visuomenei bei organizaciniams santykiams.

Galiausiai 6 skyriuje atkreiptas dėmesys į pačią geriausią praktiką. Jie klasifikuojami pagal temą ir dėmesį. Pirmiausia yra išvardytos praktikos, kaip pasiekti lyčių pusiausvyrą pačiame slaugos / mokymo / socialiniame darbe. Kaip rodo pavyzdžiai, stebimose vietose nėra daug dėmesio skiriama nediskriminacinio karjeros patarimo temai. Antroje dalyje išvardytos praktikos, išsamesnės aprašant šį reiškinį: nediskriminacinis požiūris ir lyčių pusiausvyra darbo rinkoje ir viešojoje erdvėje.

Taigi rinkinys turi skatinti ne tik jaunų specialistų, bet ir paslaugų teikėjų, kaip darbdavių, kurie vaidina svarbų vaidmenį darbo rinkoje, supratimą šia tema. Nors demografinė padėtis yra glaudžiai susijusi su senėjimo tendencijomis ir daro įtaką įsidarbinimo galimybėms, būtina nepamiršti, kad ji skirtingai veikia vyrus ir skirtingai.

2. Pagrindiniai statistiniai duomenys ir informacija

Norint lengviau perskaityti šį leidinį, pateikiame informaciją apie pagrindines demografines ir užimtumo charakteristikas atitinkamose šalyse. Vis dėlto turime pastebėti, kad, skaičiuojant statistinius skaičius, kyla įvairių problemų: yra naudojamos skirtingos skaičiavimo metodikos, atitinkamos statistikos tarnybos naudoja skirtingas amžiaus grupes ir tam tikru laikotarpiu yra įvairių šaltinių. Ir apskritai ne visi duomenys yra prieinami - tiesiog todėl, kad jų nesilaikoma, arba galutinė statistika dažniausiai rengiama pagal lytį ir jame nenurodomas vyrų ir moterų skaičius.

Kad įveiktume šias problemas, statistiką naudojame tik orientacinėmis priežastimis arba aprašytam reiškiniui paremti ir parodyti. Norėdami gauti tikslesnius skaičius, skaitytojams primygtinai rekomenduojame kreiptis į nacionalinę statistikos tarnybą kaip tinkamiausią šaltinį.

Norint apžvelgti temą, būtina sudaryti bendrą apžvalgą apie Bulgarijos, Čekijos, Lietuvos, Rumunijos ir Slovėnijos užimtumo ypatybes atsižvelgiant į lyčių skirtumus. Tarp penkių susijusių šalių įdomu pastebėti, kad Lietuvą sudaro 53,81% moterų, tai yra didžiausia proporcija tarp kitų šalių.

Populiacija

	Moterys	%	Vyrai	%	Populiacija	Metai
Bulgaria	3 604 338	51,49	3 395 701	48,51	7 000 039	2018
Čekijos Respublika	5 390 264	50,80	5 219 791	49,20	10 610 055	2018
Lietuva	1511600	53,81	1297300	46,19	2808900	2018
Rumunija	10041772	51,12	9602578	48,88	19644350	2017
Slovėnija	1042252	50,09	1038656	49,91	2080908	2019

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis nacionalinių biurų duomenimis

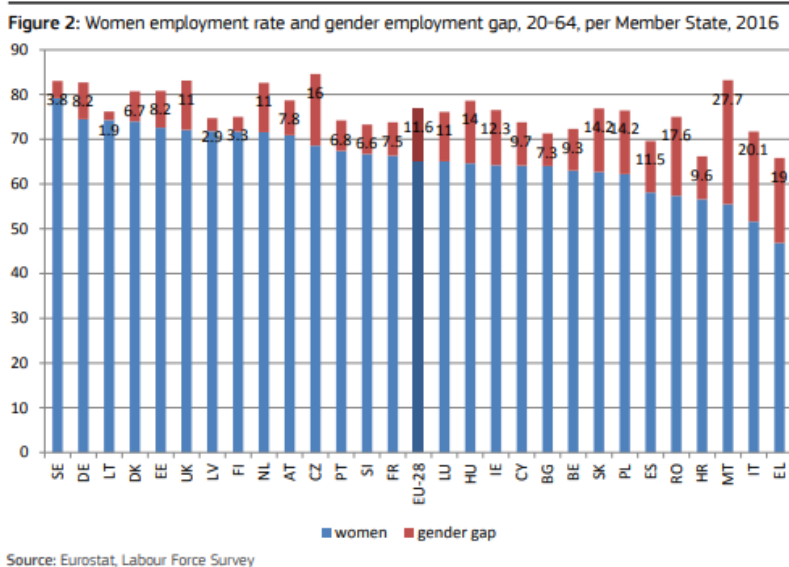
Norėdami gerai suprasti darbo rinką ir jos ypatumus, susijusius su vyrų ir moterų nelygybe, pateikiame kiekvienos šalies užimtumo lygio apžvalgą.

Darbo lygis

Užimtumo lygis	Vyrai	Moterys	Užimtumo lygis	Metai
Bulgaria	58,70%	47,20%	52,70%	2019
Čekijos Respublika	82,10%	68,30%	75,40%	2019
Lietuva	62,80%	53,80%	57,90%	2018
Rumunija	72,80%	55,80%	63,90%	2017
Slovėnija	63,10%	53,30%	58,00%	2018

Kaip matyti iš lentelių, įdomu, kad didesnė moterų dalis atspindi aukštesniame moterų užimtumo lygyje Lietuvoje. Tarp šalių partnerių daugiausia pasiekia Čekijos Respublikos tarp 15–64 metų gyventojų.

Tačiau palyginus 20–64 metų amžiaus moterų užimtumo lygį, pastebimi reikšmingi pokyčiai. Moterų ir vyrų lygybės 2018 m. ataskaitos grafikai rodo skirtingą reitingą. Iš šalių partnerių daugiausiai pasiekia Lietuva, Čekijos Respublika, Slovėnija.



Šaltinis: EU Justice and Consumers. 2018. Report on equality between women and men.

Luxemburg: Publication Office of the European Union. P. 10

Lyčių skirtumus darbo rinkoje galima aiškinti ir nedarbo situacija. Įdomu tai, kad duomenys rodo skirtingą poveikį moterims ir vyrams šalyse partnerėse. Kai kuriose šalyse nedarbas yra glaudžiai susijęs su moterimis („Čekijos Respublika“, „Slovėnija“), kitoms atrodo, kad poveikis vyrams yra stipresnis (Bulgaria, Lietuva, Rumunija).

Nedarbo lygis

	Vyrai	Moterys	Nedarbo lygis	Metai
Bulgaria	5.3%	4,60%	5%	2019
Čekijos Respublika	1,80%	2,60%	2,2%	2019
Lietuva	6,90%	5,50%	6,20%	2018
Rumunija	5,00%	4,20%	4,90%	2017
Slovėnija	4,00%	4,90%	4,40%	2018

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis nacionalinių biurų duomenimis



Apibendrinant galima pasakyti, kad nepaisant amžiaus grupės ar skaičiavimo sistemos, turimi duomenys suteikia mums supratimą apie sistemingai mažesnį moterų įtraukimą į darbo rinką. Vėliau tai daro įtaką pačiai darbo rinkai ir individualiai asmenų ekonominei gerovei.

3. Pagrindinės diskriminacijos ir lygybės sąvokos karjeros orientavimo kontekste

Norint gerai suprasti nediskriminavimo ir lyčių pusiausvyros temą karjeros klausimais, būtina remtis turimomis žiniomis ir teorijomis. Norėdami pateikti trumpą apžvalgą, nusprendėme naudoti mišrų metodą. Šiame skyriuje bus atskleistos pagrindinės diskriminacijos ir lygybės sąvokos. Norint parodyti jų svarbą kasdienėje praktikoje ir jų poveikį vyrų ir moterų slaugos, mokymo / socialiniame darbe, taip pat vyrų ir moterų gyvenimui visose šalyse partnerėse, bus naudojama atitinkama statistika.

3.1 Lytis

Terminas lytis vartojamas apibūdinti kultūriškai sumenkintus lyties bruožus. Paprastai parodomas skirtumas tarp lyties: paprastai asmenys priskiriami prie lytinių požymių kaip nekeičiami vyrai / moterys. Ir lytis: kultūriškai nulemtas ir kintantis reiškiny, ką reiškia būti vyru / moterimi atitinkamoje visuomenėje ir atitinkamu metu. Paprastai mes kalbame apie lyčių vaidmenis, kuriuos visuomenėje užima vyrai ir moterys, ir kurie daro įtaką jų padėčiai.

3.2 Socializacija ir lyti

Lyties socializacija yra visą gyvenimą trunkantis procesas, kurio metu reikia sužinoti vertybes, taisykles ir normas, susijusias su lyčių veikimu visuomenėje. Didžioji socializacijos dalis slypi vaikystėje, tačiau žinios apie lyties normas perduodamos visą gyvenimą. Taip pat galime kritiškai atspindėti tas vertybes ir savybes, kurios priskiriamos vyrams / moterims, ir parodyti šališkumą ir stereotipus, kuriais grindžiamas.

Lyčių socializacija taip pat būdinga mokymui ir parodo, kaip skirtingai mergaitės ir berniukai vadovaujami švietimo sistema. Tikimasi, kad berniukai bus sėkmingai mokomi matematikos, fizikos, sporto, o mergaitės - sėkmingai; ir pagal tuos stereotipus jie vadovaujami švietimo sistema.

2017 m. Duomenys rodo, kad populiariausios moterų švietimo sritys buvo švietimas (88,3 proc.), Sveikatos ir socialinės paslaugos (80,0 proc.), Socialiniai mokslai, verslas ir teisė (66,7 proc.). Vyrai linkę rinktis inžineriją, gamybą ir statybą (75,8 proc.), Žemės ūkį ir veterinariją (62,6 proc.), Paslaugas (60,6 proc.)).¹

Bulgaria

2017 m. Šalies universitetuose ir specializuotose aukštosiose mokyklose baigė 53,3 tūkst. Žmonių, iš jų 28,9 tūkst. įgijo bakalauro laipsnį ir 24,3 tūkst. - magistro laipsnį. Švietimo srityje buvo 810 vyrų ir 4027 moterų. Sveikatos srityje buvo 982 vyrai ir 2225 moterų.

Studentų skaičius pagal švietimo sritis Slovėnijoje, 2018/2019

	Viso	Vyrai	Moterys
Iš viso švietimo sričių (KLASIUS_P16)	75991	32188	43803
Mokytojų švietimas	7215,5	911	6304,5
Sveikatos paslaugos ir socialinė sauga	10224	2411	7813
... Sveikatos paslaugos ir socialinė apsauga, ypač neapibrėžtos	14	6	8
...Sveikatos paslaugos	8315	2026	6289
..Socialinė sauga	792	61	731
... Tarpdisciplininė švietimo veikla, daugiausia sveikatos ir socialinė apsauga	998	305	693
... Sveikatos paslaugos ir socialinė apsauga, kitos	105	13	92

¹ <https://www.female-rights.com/Lietuva/>

Ir dar įdomiau, kad daugiau moterų nei vyrų įgyja universitetinį laipsnį (Čekijos Respublikoje šis santykis yra 60% moterų: 40% vyrų). Slovėnijoje yra daugiau moterų nei vyrų, įtrauktų į aukštąjį mokslą pagal KLASIUS_P16 klasifikaciją, taip pat sveikatos ir socialinių paslaugų bei mokytojų švietimo srityse. Skirtumas tarp vyrų ir moterų, studijuojančių šias sritis, yra gana didelis.



Apibendrinant statistika parodo, kaip lyčių socializacija veikia švietimo srityje. Yra daugiau vyrų (vadovaujamų), kurie renkasi inžinerijos, gamybos ir statybos ar architektūros studijas, o moterys vyrauja švietimo, sveikatos ir socialinių paslaugų srityje.

3.3 Lyčių stereotipai

Lyčių stereotipai dažniausiai apibrėžiami kaip išlikusios ir pasenusios idėjos ar prietarai, susiję su moteriškumu ir vyriškumu. Tai daro įtaką mūsų mąstymui ir elgesiui. Moterims ir vyrams jie paprastai priešinasi ir patvirtina keturias pagrindines sritis: asmenybę, elgesį namuose, profesijas ir fizinę išvaizdą.

Vis dėlto svarbu atkreipti dėmesį: stereotipai ir šališkumas paprastai yra paprastumas, sukuriamas nekritiškai apibendrinant arba iš ankstesnės, arba iš kitų patirties. Normalu, kad smegenų veikla yra paprastesnė, tačiau atskirais atvejais poveikis asmeninės veiklos sumažėjimui yra nereikšmingas.

3.4 Lygybė

Su (vakarų) visuomenės demokratizacija kyla lygybės idėja. Ne tik visi vyrai yra lygūs (kaip nurodo Prancūzijos revoliucija), bet ir vyrai bei moterys turi būti lygūs (žr. „Olympe de Gouges“).

Yra skirtingi požiūriai į lyčių lygybę, pradedant nuo lygybės pradinėse linijose ir užtikrinant lygias galimybes ir baigiant lygybės rezultatuose koncepcija.

Neišvengiamai kiekvienas požiūris pasižymi privalumais ir trūkumais, jų naudojimui būtina pakenkti sąmoningam sprendimų priėmimo procesui.

Lygybės indeksas yra labai naudingas apibendrinant pagrindines interesų sritis lygybei pasiekti. Jei netaikoma visai, lygybės realybė tik viename segmente nepakeis nelygybės realybės kituose.



Šaltinis: EIGE's Lyčių lygybės indeksas

4. Specialios sąvokos ir statistika slaugos / mokymo / socialinio darbo kontekste.

Šiame skyriuje ypatingas dėmesys skiriamas slaugos, mokymo ir socialinio darbo sritims. Kaip jau buvo minėta anksčiau, duomenų šaltinys yra nenuoseklūs ir tarp šalių partnerių esamos statistikos yra didelis atotrūkis. Problema taip pat yra galimybė gauti duomenis apie segregaciją pagal lytį ir duomenis apie pagrindinius lygius, apimančius konkrečią slaugos sritį, o ne tik, pavyzdžiui, sveikatos priežiūrą. Tačiau statistika naudojama nuosekliau apibūdinti šį reiškinį lyčių lygybės kontekste. Tokiu būdu parodomi skirtingi šalių partnerių pavyzdžių tyrimai, siekiant pabrėžti jų aktualumą praktiniame slaugytojų, mokytojų ir socialinių darbuotojų gyvenime.

4.1 Horizontalioji lyčių segregacija

Horizontali segregacija pagal lytį rodo, kaip skirtingai vyrai ir moterys yra darbo rinkoje. Vyrauja feminizuotos profesijos, o vyrai - daugiausia profesijos. Vyrai dažniausiai yra susiję su technika, IKT, statyba ir architektūra, o moterys - su priežiūra (sveikatos ir socialinės priežiūros, švietimo ir klientų aptarnavimo terminais) ir administraciniu darbu..

Rumunija

Iš 2017 m. Surinktų INS duomenų matyti, kad profesinės sritys, kuriose yra didelis feminizacijos laipsnis, yra: komercinė veikla (55,1%), viešbučiai ir restoranai (61,2%), finansinis tarpininkavimas ir draudimas (67,1%), profesinė, mokslinė ir techninė veikla (57,1%), mokymo (75,6%) ir sveikatos bei socialinės rūpybos (80,9%).

Šis darbo rinkos pasiskirstymas pagal lytį yra susijęs su stereotipais ir jų internalizavimu, taip pat su sėkmės galimybėmis įsidarbinant ar individualiai pasirenkant. Vėliau galime pamatyti vadinamąją dvigubą darbo rinką, kurioje moterys įdarbinamos antriniame priežiūros ir paslaugų sektoriuje, o vyrai daugiausia - pirminio baltojo apykaklės sektoriaus IRT ir versle.

Lietuva

Lyčių segregacija darbo rinkoje rodo, kad sveikatos priežiūra ir socialinis darbas, kur moterys sudarė 86 proc. Darbuotojų, išliko moteriškiausia veiklos sritis. Švietime moterys sudarė 80 %².

Bulgaria

Remiantis Nacionalinio statistikos instituto užimtumo 2018 m. Duomenimis, švietimo srityje dirbo 35,9 tūkst. Vyrų ir 147,1 tūkst. Moterų. Žmogaus sveikatos ir socialinio darbo srityse dirbo 33,7 tūkst. Vyrų ir 129,5 tūkst. Moterų.

Čekijos Respublika

2018 m. Čekijos Respublikoj dirbo 293 100 moterų ir 73 500 vyrų. Tai sudaro 2,5 proc. Visų dirbančių vyrų ir 12,4 proc. Moterų. Švietimo srityje 2018 m. Dirbo 2,4% visų dirbančių vyrų. Moterims tai sudaro **11,8 %**.

4th quarter 2018 n. of employees	Men		Women	
Education sphere	19%	69 500	81%	280000
Health and social care	21%	73 500	79%	293100

Source: CSO

Taip pat būtina atkreipti dėmesį į tai, kad horizontalioji segregacija pagal lytį reiškia ne tik visą darbo rinką, bet paprastai yra matoma ir pačios institucijos (organizacijos) lygiu. Moterys dažniausiai eina administracines pareigas (dirba „apykaktėmis“), paslaugų,

² Skaityti daugiau: <https://en.delfi.lt/culture/statistics-Lietuva-women-significantly-outnumber-men.d?id=65511600>

personalo ir finansų skyriuje, o vyrai dažniausiai yra IT technikos, vairuotojų ir specializuotos.

Panaši situacija švietimo sektoriuje vaizduojama ir Čekijos Respublikai: aukštesnėms ir prestižiškiausioms pozicijoms švietimo sistemoje kyla vyrų pasirodymo tikimybė.

Suskaiciuojant vaikų darželius, mokytojus sudaro tik 0,6% vyrų. Skaičiuojant universitetus, akademinį personalą sudaro 69,2% vyrų.

Mokytojai mokyklose, Čekijos Respublika (mokslo metai 2017/2018)

Mokykla	Mokytojai, viso	Moterys (%)	Vyrai (%)
Slaugos mokyklos	30 303.2	99.4	0.6
Pagrindinės mokyklos	63 004.8	84.7	15.3
Vidurinės mokyklos	38 114.9	60.3	39.7
Konservatorijos	1 040.8	51.7	48.3
Aukštosios mokyklos	1 450.3	65.2	34.8
Universitetai	15 038.3	37.1	62.9

Šaltinis: CSO

Horizontalioji lyčių segregacija pastebima sveikatos ir socialinės rūpybos sektoriuose. Iš turimų duomenų matyti, kad vyrai dažniau atstovaujami sveikatos priežiūros sektoriuje nei socialinės globos namuose. Tai galėtų suteikti ne tik slaugytojų specialistai, bet ir sveikatos priežiūros tarnybų gydytojai vyrai.

Socialinės ir sveikatos priežiūros tarnybų darbuotojų skaičius 2005 m , Čekijos Respublika

	Vyrai	Moterys	Bandras darbuotojų skaičius
2018			
Gyvenamosios vietos socialinės globos paslaugos	10500	53900	64400
Sveikatos priežiūra	56200	207200	263400
Kitos paslaugos	6800	32000	38800

Šaltinis: CSO

Lietuva

Dauguma (88 proc.) Bendrojo lavinimo mokyklų mokytojų buvo moterys. Profesinėse mokyklose moterys sudarė 69, kolegijose - 67, universitetuose - 53 procentus akademinio personalo.³

Bulgaria

Remiantis NSI 2017–2018 m. Statistika, daugiau nei 98,7% Bulgarijos mokyklų ir darželių darbuotojų yra moterys. Iš viso bulgarų darželiuose gyvena 248 vyrai. Žymiai mažesnė yra feminizacija aukštajame moksle, kur vyrai mokytojai turi 50,5 proc.



Apibendrinant galima pasakyti, kad horizontali lyčių segregacija mums parodo moterų ir vyrų pusiausvyros sutrikimą darbo rinkoje ir vieno darbdavio lygmenyje. Vyrų paprastai yra susiję su STEM sektoriais ir IRT technologijomis, moterys dažniausiai dirba antriniame darbo sektoriuje, paslaugų, priežiūros ir administracinėse srityse. Tai kelia ir prestižo temą, kuri eina kartu su feminizuotų ar maskulinizuotų sektorių finansine nauda ir atlyginimu. Tai turi įtakos stebimų mokymo, slaugos ir socialinio darbo sričių prestižui..

³ <https://www.female-rights.com/Lietuva/>

4.2 Vertikaloji lyčių segregacija

Kaip matyti iš pirmųjų duomenų apžvalgos, moterys užėmė didelę gyventojų dalį ir „šaltiniss“ darbo rinkoje. Nuo 20 amžiaus pradžios jie sudaro didelę darbo rinkos dalį, tačiau proporcingai jiems nėra atstovaujama per hierarchijas..

Vertikaloji segregacija pagal lytį rodo, kaip skirtingai vyrai ir moterys yra susitelkę į valdžią turinčias pareigas: skirtinguose ranguose ir organizacinių hierarchijų lygiuose. Vyrai vyrauja okupacijų hierarchijų viršūnėse, o moterys dažniausiai būna hierarchijų apačioje (arba vidurinėje vadovybėje).



Bulgaria

Nors ES vadovų, kurios sudaro moteris, vidurkis yra 33 proc., Bulgarijoje šis rodiklis yra 37 proc. - kaip ir moterų dalis bendrame užimtume, vis dar mažiau nei pusė.⁴

Rumunija

Statistika rodo, kad tik 11 proc. Valdybos narių Rumunijano įmonėse 2017 m. Užėmė moterys. Beveik nepakito, palyginti su 2011 m. ES šis procentas beveik padvigubėjo nuo 13,7% 2011 m. Iki 25,3% 2017 m.

INS duomenimis, Rumunijoje 2017 m. Vyravo vyrai kaip įstatymų leidžiamojo organo nariai, vykdomosios valdžios nariai, aukšti viešojo administravimo pareigūnai, vadovai ir vyresnieji pareigūnai (69,6%),

⁴ <https://sofiaglobe.com/2015/03/05/gender-pay-gap-in-bulgaria-has-worsened-but-still-better-than-eu-average/>

Lipnios grindys

Tai papildo stiklo lubų efekto koncepciją. Lipni grindų koncepcija mums paaiškina, kodėl paprastai moterys nesiekia hierarchinės karjeros.

Koncepcija pritraukia dėmesį į tai, kad aukštesnė padėtis paprastai laikoma antrine vyriška: yra įvairių veiksmų, kurie laikomi neišvengiamai susijusiais su padėtimi ir kurie daro didelę įtaką moterų nenoro susitaikyti su tokiomis sąlygomis.

Tarp jų yra:

Work nesugebėjimas suderinti darbo ir gyvenimo (tikimasi, kad aukšta pozicija neišvengiamai reiškia didelius viršvalandžius, o darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą yra daug labiau susijusi su darbu).

Siekiite agresyvumo ir režisūros, taigi ir moterų, laukiančių problemų, sunkumų priimant sprendimus (ir atvirkščiai - didelis poreikis priimti).

Nesugebėjimas išnaudoti strateginių ryšių ir remti tinklus laisvalaikio (dažniausiai remiamasi „senų berniukų tinklais“)



Stiklinės lubos

Ši sąvoka apibūdina nematomų kliūčių tinklą, vyraujantį tam tikrai žmonių grupei (remiantis lytimi, religija, rasė ir tt) tęsti savo karjerą. Šie apribojimai taip pat neleidžia jiems plėtoti karjeros hierarchine prasme: jie gali pereiti į tam tikrą hierarchijos lygį, kai kurie lygiai jiems yra uždari, nepaisant to, kad jie yra „beveik ten“. Stiklinių lubų efektas apibūdina šį artumą ir norimo tikslo atstumą.



Taikomi du aspektai: nustatyta viršutinė riba, kurios negalima peržengti hierarchijoje (ir pateiksime paaiškinimą, kodėl, nepaisant feminizuotos įstaigos vadovo pareigos, paprastai yra vyrai), antra, taip pat egzistuoja baimė peržengti barjerą - arba bandyti kirsti. Tai yra

riba, kurią nustato pats ar kiti. Egzistuoja lūkesčiai, kad nepavyks, todėl net nebandys bandyti. Taip pat galime kalbėti apie savaime įgyvendinančią pranašystę.

Stiklinės lubos paaiškina, kodėl, nepaisant to, kad darbuotojų yra daug moterų, tik kelios iš jų užima vadovaujančias pareigas. Jei jie yra, paprastai jie yra vidurinėsios grandies, o retai - aukščiausio lygio vadovai. Jei taip, jų skaičius paprastai nesisieja su moterų santykiu užimtose populiacijose.

Atstovavimas vyrų ir moterų vadovams sveikatos ir socialinių paslaugų bei švietimo vadybininkams Slovėnija, 2018

Grupė	Viso	Vyrai	Moterys	Procentai, %	
				Vyrai	Moterys
Vaikų priežiūros paslaugų vadovai	43	6	37	14,0	86,0
Sveikatos paslaugų vadovai	484	199	285	41,1	58,9
Pagyvenusių žmonių priežiūros paslaugų vadovai	45	12	33	26,7	73,3
Socialinės rūpybos vadovai	132	40	92	30,3	69,7
Švietimo vadovai	1337	525	812	39,3	60,7



Apibendrinant galima pasakyti, kad kalbant apie globos (slaugos ir socialinės rūpybos) sektorius, taip pat ir dėl mokymo, profesijų feminizavimas nereiškia, kad moterys užima vadovaujančias pareigas organizacijose. Sąžiningas karjeros orientavimas turėtų turėti omenyje stiklo lubų, stiklinio lifto ir lipnių grindų poveikį moterų karjeros kelyje ir turėtų užkirsti tam kelią..

Stiklinis liftas



Stiklinėms luboms priešingas reiškinys yra stiklo liftas. Tai yra metaforas, naudojamas parodyti, kad vyrų profesinė karjera, vyraujant feminizuotoms profesijoms, labai dažnai spartėja.

Tai taip pat yra susijusi su stereotipais apie vyrų darbą ir tikimybes, kad vyrai nori būti vadovaujančiomis, o ne paprasto darbuotojo (slaugytojo / priežiūros darbuotojo) pozicijomis. Taigi jų reklamavimas paprastai palengvinamas ir labai greitas.

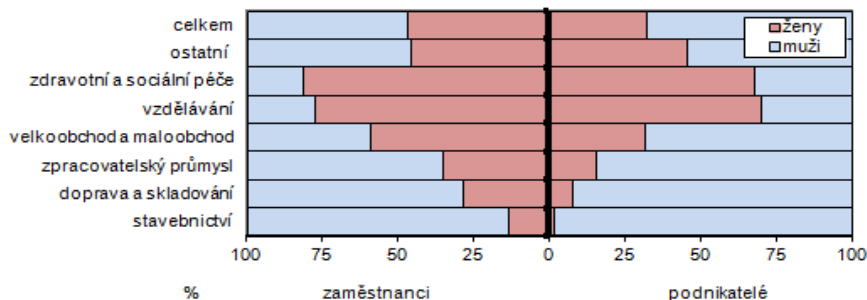
Kadangi sveikatos, socialinių paslaugų ir švietimo srityse dirba daugiau moterų nei vyrų, tikimasi, kad šiose srityse dirbančių moterų bus daugiau. Tačiau tai nebūtinai yra teisinga, o stiklinis lifto efektas mums parodo vyrus aukščiausiose vietose.

Vis dėlto būtina atkreipti dėmesį: ne visi vyrai iš šios sistemos gauna naudos. Paprastai tai taikoma daugiausia jaunesniems heteroseksualiems vidutinės klasės baltaodžiams vyrams, o vyrai, neatitinkantys šių kriterijų, praleidžiami.

Čekijos Respublika

Kai ieškoma pagal lytį atskirtos statistikos apie vertikalią lyčių atskyrimą, nėra bendro šaltinio. Tačiau iš esamų duomenų apie darbdavius (savarankiškai dirbančius asmenis ir darbdavius) ir darbuotojus galime daryti išvadą sveikatos ir socialinės priežiūros skyriuje (žr. Skiltį „zdravotní a sociální péče“) ir švietimo skyriuje (žr. Skiltį „vzdělávání“). Kairėje pusėje yra darbuotojai, dešinėje - darbdaviai. Raudona spalva skirta moterims, o mėlyna - vyrams.

**Podnikatelé a zaměstnanci podle pohlaví a vybraných kategorií
OKEČ, 2017 (Zdroj: VŠPS)**



Podnikatelé (zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné) představují přibližně 11,0 % zaměstnaných žen a 21,6 % zaměstnaných mužů.

Ženy mají v případě podnikatelů převahu v oblasti zdravotní a sociální péče. Zde ženy dominují i v případě zaměstnanců. Muži převažují ve stavebnictví (výrazněji mezi podnikateli), v dopravě a skladování a ve zpracovatelském průmyslu.

Šaltinis: CSO

Galime daryti išvadą, kad vertinant bendrą vyrų ir moterų dalį sveikatos ir socialinės rūpybos sektoriuje, vyrų yra apie 20%. Tačiau vertinant vertikalią segregaciją, darbdaviai (arba savarankiškai dirbantys asmenys) dažniausiai yra vyrai - jie sudaro daugiau nei 26%. Panašiai yra švietimo sektoriuje, kur vyrai sudaro apie 25% darbuotojų, atėję pas darbdavius, jie taip pat sudaro daugiau kaip 27% vyrų.

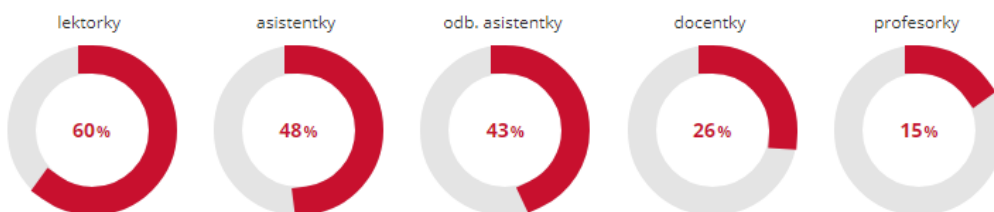
Nesandarus vamzdynas

Vamzdyno įvaizdis yra plačiai paplitęs nuolatinės diskriminacijos paaiškinimas, kuris rodo, kad lyčių nelygė sumažės, kai įdarbinimo baseine bus pakankamai kvalifikuotų moterų. Tačiau padėtis rodo, kad nepaisant santykinai didelio moterų skaičiaus švietimo ir mokslo srityse, hierarchines pozicijas daugiausia užima vyrai. Todėl dažniausiai naudojamas nesandarus vamzdžio metaforas.



Čekijos Respublika

Zastoupení žen mezi akademiky podle kvalifikačního stupně a pohlaví v roce 2015 (v %)



Zdroj: MŠMT, Statistiky školství – Zaměstnanci a mzdové prostředky 2015

Šaltinis: Ženy a muži ve vědě

Sumažėja tendencija, kad 2015 m. Moterims atstovaujama akademinėje akademijoje. Nors tarp dėstytojų yra 60 proc. Moterų, asistentų ir docentų skaičius sumažėja 43 proc. Skaičius sumažėja net docentui ir profesoriui (atitinkamai iki 26% ir 15%).

Bulgaria

Mokytojo profesijoje vyravo moterys ir jos sudarė 85,3% viso mokytojų skaičiaus.

2017/2018 mokslo metais universitetų ir specializuotų aukštųjų mokyklų dėstytojų skaičius buvo 21,2 tūkst., Iš jų 49,3 proc. - moterys. Visą darbo dieną dirbo 13,2 tūkst., Arba 62,5% akademinio personalo.

4.3 Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas atspindi skirtumą tarp vidutinio valandinio / mėnesinio bruto darbo užmokesčio, kurį gauna vyrai ir moterys. Šis skaičius atspindi horizontalią ir vertikalią lyčių segregaciją darbo rinkoje.

Darbo užmokesčio skirtumas

	Viso	Metai
Bulgaria	12,70%	2017
Čekijos Respublika	21,80%	2018
Lietuva	14,40%	2016
Rumunija	5%	2011/2017
Slovėnija	8%	2012/2018

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis nacionalinių biurų duomenimis

Tačiau šis bendras skaičius neleidžia daryti prielaidos apie moterų diskriminaciją. Daug svarbiau ieškoti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų kiekviename sektoriuje. Šie skaičiai suteikia mums vertikalios ir horizontalios lyčių segregacijos sąvoką ir daro įtaką priežiūros ir švietimo sektoriui..

Darbo užmokesčio skirtumas

	Švietimas	Sveikata	Metai year
Bulgaria	8,20%	28%	2017
Čekijos Respublika	12%	14%	2018
Lietuva	low*	28%	2017
Rumunija	13,50%	10,70%	2011/2017
Slovėnija	high*	26,50%	2012/2018

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis nacionalinių biurų duomenimis

* Tikslių duomenų apie Slovėniją ir Lietuvą nebuvo. Nepaisant aukšto feminizacijos lygio, švietimo srityje, panašiai kaip Bulgarijoje, neatrodo didelis lyčių darbo užmokesčio skirtumas. Kaip teigiama: „Mažiausias vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas



pastebėtas įmonėse, užsiimančiose statybomis, švietimu ...“

Panašu, kad Slovėnijoje situacija yra priešinga. „... Moterų bruto valandinis ūdarbis labiausiai atsilieka nuo vyrų finansiniŭ ir draudimo paslaugų, sveikatos ir socialinės priežiūros bei ūvietimo srityse. Tyrimai rodo, kad stebėtinai blogesnė padėtis yra viešajame, o ne privačiąjame sektoriuose.“⁵

Lietuva

Moterų ir vyrų darbo ūzmokesčio skirtumas privačiąjame sektoriuje buvo didesnis nei viešajame sektoriuje ir sudarė 17,6 procento (viešajame sektoriuje - 13,7 procento). Viešojo sektoriaus darbo ūzmokestį nustato tam tikra universali funkcijŭ, lygiŭ ir kategorijŭ sistema, kuri nustatoma centralizuotai. Tokiu būdu yra ir daugiau kontrolės bei skaidrumo. Tačiau privačiąjame sektoriuje atlyginimas priklauso nuo subjektyvaus darbdavio įvertinimo ir ekonominiŭ priežasčių.⁶

Čekijos Respublika

Tačiau lyčių skirtumas toje pačioje pozicijoje skiriasi privačiąjame sektoriuje apie 11%, viešajame sektoriuje vidutiniškai . 5%

Slovėnija

Nepateisinamas lyčių darbo ūzmokesčio skirtumas 2013 m. Privačiąjame sektoriuje buvo 8,8% ir 6,1% - Slovėnijos viešajame sektoriuje ⁷

⁵ <https://www.total-Slovėnija-news.com/lifestyle/3852-Slovėnija-s-gender-pay-gap-relatively-low-in-the-eu-but-rising-fastest>

⁶ <https://www.female-rights.com/Lietuva/>

⁷ Hrženjak, Humer. 2015. Fair income, fair pension. Otevřená společnost, Praha. P. 7.
http://www.otevrenaspolecnost.cz/microsites/ferove-platy-a-penze/sl_progres_analyza_english_online.pdf

Kalbant apie diskriminaciją ir moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, turime pažymėti, kad ne visi skirtumai turi būti grindžiami diskriminacija. Aišku, reikalingas teisingas atlyginimas, kuris naudingas geriems darbo rezultatams, o tai yra aiškiai pagrįsta. Tačiau stebina tai, kad trūksta kriterijų, pagal kuriuos būtų apskaičiuojamas darbo užmokestis, o darbuotojai būtų vertinami. Tokiais atvejais sukuriamą plati erdvė diskriminaciniam požiūriui. Būtina egzistuojanti stebėjimo sistema, teikianti duomenis apie atlyginimą už tas pačias pareigas, skirtą vyrams ir moterims. Šie duomenys rodo galimą diskriminacinį darbdavio požiūrį į moteris darbuotojas. Tačiau vargu ar reikia susitvarkyti su svarbiais duomenimis - ne tik statistikai, bet ir darbuotojai.

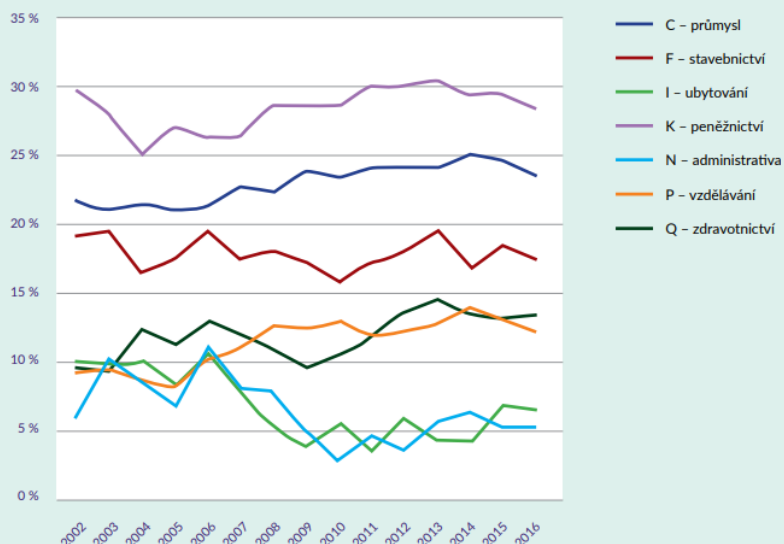
Čekijos Respublika

Kalbant apie diskriminaciją ir moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, turime pastebėti: „Remiantis naujausia analize, sveikatos priežiūros sektoriuje skirtumai yra 14 proc., O švietimo sektoriuje - 12 proc. Žvelgiant į tą pačią poziciją pas darbdavius, vyrų ir moterų, dirbančių tą pačią darbo vietą sveikatos priežiūros srityje, darbo užmokestis skiriasi 9% (žr. Q eilutę), o švietimo sritis skiriasi tik 6%.

Žiūrėkite žemiau pateiktas nuotraukas

The GPG in the sector of education (P) and health care (Q) in Čekijos Respublika

Graf 22 Porovnání vybraných kategorií NACE, GPG v % z průměrné hodinové mzdy bez bonusů a příplatků pro plné úvazky

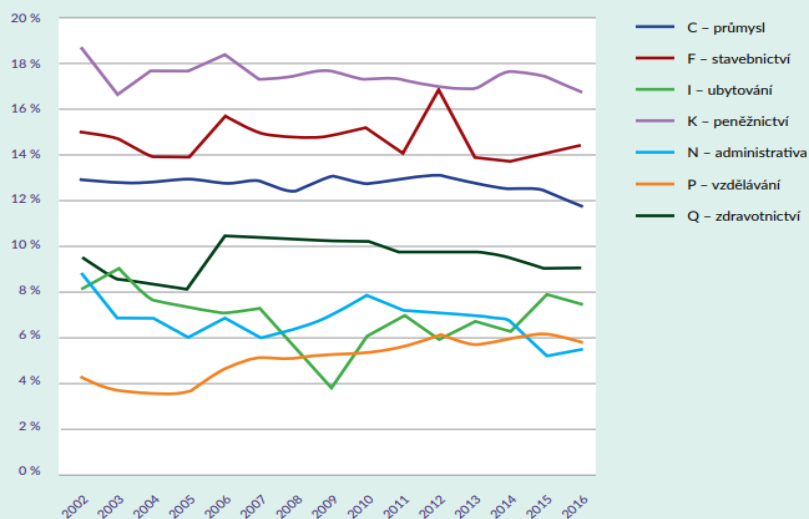


Šaltinis: Křížková et al. 2018

GPG užimantis tokias pačias pareigas švietimo ir sveikatos priežiūros srityse (Q)

Čekijos Respublikoje

Graf 23 Porovnání vybraných kategorií NACE, GPG v % z průměrné hodinové mzdy bez bonusů a příplatků pro stejné pozice (stejně zaměstnání i pracoviště) pro plné úvazky



Šaltinis: Křížková et al. 2018



Apibendrinant galima pasakyti, kad GPG, kaip bendras skaičius, neįrodo diskriminacijos. Bet paprastai parodo vidutinį vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas atitinkamame sektoriuje yra įdomus skaičius, kuris parodo vertikalios segmentacijos pagal lytį poveikį bendriems moterų ir vyrų uždarbiams atitinkamuose sektoriuose. Žvelgiant į sveikatos priežiūros ir švietimo sektorių, įdomu pastebėti, kad daugiausia sveikatos ir socialinės globos sektoriuose yra reikšmingų neatitikimų tarp vyrų ir moterų uždarbio atitinkamose šalyse..

4.4 Diskriminacijos keitimas

Taikant diskriminacijos temą egzistuoja skirtingos diskriminacijos priežastys ir sritis, kuriose diskriminacija yra draudžiama. Tai priklauso nuo nacionalinių įstatymų leidybos, tačiau pagrindinės diskriminacijos priežastys yra bendros tarp ES šalių. Tai daugiausia:

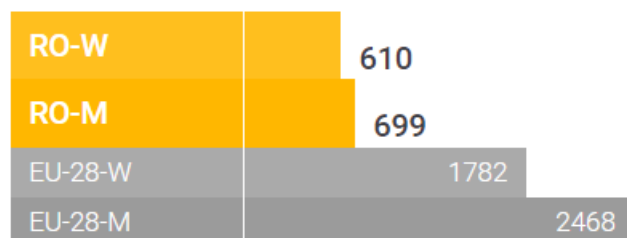
- seksas,
- rasė, spalva, etninė ar socialinė kilmė,
- religija ar tikėjimas,
- politinė ar kita nuomonė,
- negalia,
- seksualinė orientacija arba lytinė tapatybė,
- amžius
- ir kt.

Kadangi lytis yra kompleksinė priežastis, ji lengvai siejama su kitomis anksčiau paminėtomis kitomis diskriminacinėmis priežastimis. Ir reikia nepamiršti galimo diskriminacijos pagrindų sankirtos poveikio. Dažniausiai lytis yra susijusi su amžiumi ar tėvų statusu.

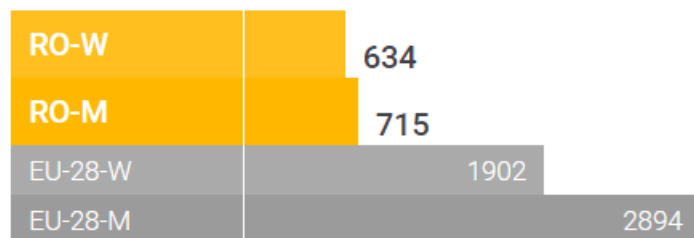
Šis Rumunijos pavyzdys parodo, koks yra moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas.

Rumunija: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas atsižvelgiant į amžių ir šeimos padėtį

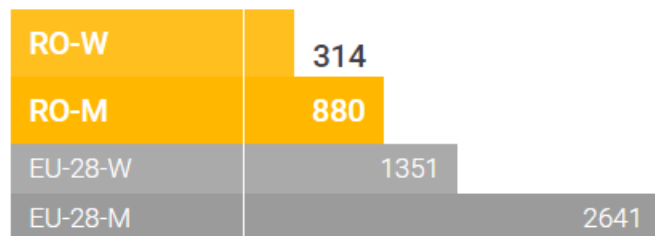
25-49



50-64



65+



Grafikas iš EIGE, 2017 (gauta iš: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/money/RO>)

Atotrūkis yra didesnis, kai moteris yra vieniša motina nei tada, kai ji yra vieniša, o kai poros turi vaikų nei tos, kurios neturi vaikų.

Be to, atotrūkis didėja atsižvelgiant į išsilavinimo lygį, todėl didesnis išsilavinusių žmonių tarpe. Kita tendencija yra tai, kad vyrų ir moterų pajamų ir uždarbio skirtumas yra didesnis, didėjant amžiaus grupėms; vyrų, vyresnių nei 65 metų, uždirba beveik tris kartus daugiau nei to paties amžiaus moterys.

Gera žinoti specifiką

Norint užtikrinti teisingą ir nediskriminacinę elgesį, reikia turėti omenyje darbuotojų struktūrą ir jų ypatybes. Tai taip pat taikoma socialinėms tarnyboms, slaugai ir mokymui kaip darbdaviams. Įdomiai specifinė statistika, kurioje atsižvelgiama į lytį, vargu ar bus pasiekama visose šalyse partnerėse, išskyrus Slovėniją.

Karjeros amžiaus struktūra, 2018

Grupė	Amžius	Viso	Vyrai	Moterys
Slaugės	Viso	8871	1090	7781
	15-24	273	42	231
	25-34	3013	499	2514
	35-44	2638	338	2300
	45-54	1824	141	1683
	55-64	1108	67	1041
	65+	15	3	12
Mokytojai	Viso	50163	8875	41288
	15-24	775	95	680
	25-34	11049	1574	9475
	35-44	15723	2673	13050
	45-54	12984	2209	10775
	55-64	9323	2115	7208
	65+	309	209	100
Socialinis darbas	Viso	2090	192	1898
	15-24	6	-	6
	25-34	545	48	497
	35-44	826	72	754
	45-54	448	43	405
	55-64	260	29	231

	65+	5	-	5
--	-----	---	---	---



Apibendrinant, darbuotojų žinios ir jų reikalavimai yra būtini ne tik privačiajam, bet ir viešajam sektoriui. Ir ne tik už nediskriminavimą, bet dar svarbiau už efektyvų personalo proceso valdymą. Sąžiningas ir lyčių požiūriu jautrus požiūris į darbuotoją yra būtinos efektyvaus valdymo ir vadovavimo organizacijoje prielaidos.

4 Lyčių pusiausvyros nauda visuomenės ir organizacinių lygmeniu

Ankstesniame skyriuje mes supratome, kokie skirtingi vyrai ir moterys darbo rinkoje. Pagrindinėje statistikoje buvo pabrėžiamos sąvokos, rodančios lyčių disbalansą darbo rinkoje, taip pat konkreti lyčių disbalanso situacija sveikatos priežiūros (slaugos), mokymo ir socialinio darbo sektoriuose.

Tačiau šio atskyrimo poveikis buvo pabrėžtas tik ekonominio poveikio skirtingam atlyginimui laikotarpiu. Tačiau poveikis kasdieninei žmonių ekonomikai yra stipresnis - mažesnių pajamų padėtis daro įtaką lygios padėties šeimoms padėčiai: kai į šeimą įeina šeima, kuri sprendžia, kas dirbs ir kam rūpės ekonomikos klausimas. Kodėl moterys turėtų dalyvauti darbo rinkoje, jei tai nėra verta - atsižvelgiant į pinigus?

Tačiau ne kiekviena moteris turi pasirinkimą. Vienišoms motinoms yra būtinas darbas, kad jos galėtų pasirūpinti savo vaikais ir suteikti jiems galimybę gyventi. Kai jie pasieks tik dalį darbo rinkos ir jiems teks susidurti su stereotipais, tai darys didesnę spaudimą jų kasdieniame gyvenime. Kodėl jie turėtų tai daryti?

Kai moterys nuolat uždirba mažiau nei moterys, jos pensija tai atspindės. Jų produktyvaus gyvenimo metu jų nedaug trūko, o pensijos metu tai dar blogiausia. Akivaizdus skurdo feminizacijos poveikis.

Sąžiningos demokratinės visuomenės suvokia tokį poveikį ir tokiu būdu imasi žingsnių į labiau įtraukiančias visuomenes, kurios stengsis užtikrinti lygybę visiems. Ne tik lygybė de iure (kuri iš esmės pasiekama ES), bet ir lygybė praktiniame gyvenime - siekiant išvengti neigiamo nelygybės poveikio asmeniui ir visai visuomenei. Visuomenei, kuri eikvoja dalies gyventojų potencialą, nepavyks.

Kodėl svarbi slaugos, mokymo ir socialinio darbo sritis?

- Akivaizdu, kad sektoriai yra labai feminizuoti ir daro didžiulę įtaką teikiant sveikatos priežiūrą: kyla klausimas dėl pacientų ir klientų, kuriems globos paslaugas teikia daugiausia moterys, patogumo, nepaisant to, kad pacientų yra įvairių; taip pat vis dar kyla sąžiningo užimtumo ir lyčių stereotipų klausimas kuriant karjerą.

- Globos ir įstaigų, kuriose teikiama priežiūra, struktūra, įskaitant slaugą, mokymą ir socialinį darbą, nėra lyčių požiūriu neutrali. Kaip parodyta anksčiau, darbuotojas gali susidurti su stereotipais ir šališkumu, kurie daro didelę įtaką jo / jos karjeros keliams. Tie šališkumai galėtų būti išvengti ir pačioje institucijoje. Norint turėti sąžiningą darbo aplinką, reikia žinoti apie šališkumą, jautrumą jų veikimui ir norą ją pakeisti.
- Sąžiningos darbo aplinkos ir sąžiningos visuomenės nauda yra akivaizdi:
- Tai daro didelę įtaką organizacijos pozityvumui: darbuotojai vertinami kaip žmonės, o ne paprastas „žmogiškasis šaltinis“.
- Tai gali būti parduodama kaip konkurencinis pranašumas įdarbinant, taip pat tai gali būti gera PR darbdaviui.
- Tai turi įtakos darbuotojų įsitraukimui, taip pat ir jų darbo rezultatams.
- Taip pat matome teigiamą poveikį darbuotojų kaitos mažėjimui.
- Lyčių pusiausvyra ir jautrumas įvairovei suteikia galimybę išplėsti darbo apimtį - jis pateikia skirtingas perspektyvas, siūlo skirtingą darbo apimtį ir siūlo skirtingą požiūrį į klientus. Kadangi klientų yra įvairių, darbuotojai taip pat galėtų tai atspindėti.

Kodėl mentorystė ir profesinis orientavimas yra svarbūs?

Taigi mentorystė suteikia mums puikią galimybę geriau informuoti darbuotojus apie šią temą ir pakeisti nuolat tvirtas struktūras, kurios gali būti būdingos daugeliui institucijų / organizacijų.

- Kaip įveikti vertikalią lyčių segregaciją feminizuotose profesijose?
- Kaip pritraukti vyrus į šį sektorių, o ne suteikti jiems pirmenybę prieš moteris?
- Kaip gali būti suteikiamos globėjams ir darbuotojams vyrai ir kaip įgalinti moteris darbuotojas palaikyti savo karjeros kelią, susilpnėjus esamoms lyčių kliūtims?
- Kaip užtikrinti moterų kuravimą ir tinklų kūrimą bei įgalinimą moterims feminizuotų profesijų srityje? Koks yra geriausias tikslas?

Tai yra pagrindiniai klausimai, į kuriuos ieškome atsakymo. Atsakymą paprastai nėra lengva pateikti. Todėl siūloma geriausia praktika yra tik dalinė - joje pagrindinis dėmesys skiriamas

skirtingiems nediskriminacinio ir lyčių pusiausvyros požiūrio nustatymo aspektams ir tokiu būdu prisidedama prie lygybės užtikrinimo.

Norint užtikrinti sąžiningą elgesį su klientais / pacientais, užtikrinti nediskriminacinę darbo aplinką, užtikrinti sąžiningą požiūrį į visus, tai geriausiai priima pagrindiniai darbdaviai, visuomenė ir valstybė, kad būtų pakeista esama nelygybė slaugos, mokymo srityje ir socialinis darbas. Ar bent jau pabandyti pakeisti.

5 Gerosios praktikos pavyzdžiai

Šiame skyriuje pateikiama išsami gerosios patirties praktika. Pagal šabloną, apibūdinantį bendrą požiūrį į gerą praktiką, visos šalys partnerės atrinko atvejus, kuriuos reikėtų pabrėžti. Metodologiškai buvo parengtos atrankos procedūros, siekiant pabrėžti gerą patirtį ir geriausią patirtį. Partneriai bandė surasti tinkamos gerosios praktikos ir geriausios praktikos pavyzdžių, susijusių su mentorybe ir lyčių pusiausvyros poveikiu. Atvejai buvo suskirstyti į du pagrindinius sektorius (dėmesys sutelktas į lygybę slaugos / mokymo / socialinio darbo srityje) ir buvo sutelktas į platesnes temas. Visus atvejus nagrinėjo projekto partneriai ir jų komandos. Buvo atlikti klasifikacijos pakeitimai ir išsamesnis atvejų paaiškinimas. Taip pat buvo nurodyta naujų / panašių atvejų, kurie galėtų būti siejami su pasirinkta geriausia praktika.

Vis dėlto būtina pažymėti, kad visa geriausia praktika turėtų būti laikoma gerąja praktika dėl jos trūkumų. Šablonas atspindi galimus kiekvieno pavyzdžio sunkumus ir ribas, tačiau daugelis šių ribų neatskleidžiama. Geriausia praktika turi būti idealioje aplinkoje, kurioje nelygybės nėra nuolatinės, o teisingas vertinimas yra pagrindiniai standartai. Tačiau tai dar nėra tiesa nė vienoje iš šalių partnerių.

Taigi pateiktas gerosios / geriausios patirties rinkinys yra rezultatas, suteikiantis mums praktikos įvairovę įvairiais lygiais. Pirmiausia yra išvardytos praktikos, kurios tiesiogiai nukreiptos į lygybės slaugos / mokymo / socialinio darbo temą.

Galite rasti praktikų, kuriose daug daugiau dėmesio skiriama platesnėms temoms - įskaitant inkliuzinį ugdymą, darbo rinkos segregaciją, darbo rinkos analizę ir kt.

Ši praktika įtraukta, nes ji įkvepia keičiant darbo rinkos sąlygas ir ruošiant aplinkinius visiems lygesnius.

5.1 Lyčių lygybės užtikrinimo slaugoje/socialiniame darbe/švietime geroji praktika

Vardas	Tsvetelina Aleksandrova
Šalis	Bulgaria

Susitikimas: "Vyrų ir moterų balansas viduriniame ugdyme "

• Gerosios praktikos aprašymas: - priemonės / politikos / įvykio pavadinimas / pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, renginys, informacinis lapelis ir tt) - Tema - trūkumų / diskriminacijos prevencijos dėmesys karjeros plėtrai, profesinis orientavimas, horizontalios / vertikalios segregacijos prevencija - Tikslinė grupė. Aiškus ir numanomas. Jei taikoma / tinkama: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę kilmę (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - Institucija ir teisinė bazė (tik taikoma); pvz., Federalinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir kt.) - Įsipareigojimas (privalomas,	Susitikimas: " Vyrų ir moterų balansas viduriniame ugdyme " Susitikimas: " Vyrų ir moterų balansas viduriniame ugdyme ", vyko Varnoje, Bulgarija 2018 spalio mėn. Į renginį susirinko Varnos mokyklų direktoriai su rajono administracijos ir Darbo ir socialinės politikos ministerijos ekspertais. Specialistai aptarė lyčių lygybę švietimo sistemoje ir galimybę pritraukti daugiau vyrų mokytojų tiek mokyklose, tiek darželiuose. Pasak Varnos regiono viršininko pavaduotojo Iliano Karagyzovo, šiuo metu įdarbinant mokytojus vyrus yra diskriminacija. Remiantis Eurostato duomenimis, Europos lygio statistika rodo, kad 93% Bulgarijos mokytojų turi aukštąjį išsilavinimą, o 84% jų
--	---

savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietos ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioti iki tam tikros datos; vienkartinis renginys; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	yra moterys. 48% yra vyresni nei 50 metų. Mūsų šalis užima trečią vietą pagal mokytojo profesijos feminizaciją po Latvijos ir Lietuvos. Bulgarijos mokytojai yra vieni seniausių po mokytojų Italijoje. Remiantis NSI 2017–2018 m. Statistika, daugiau nei 98,7% Bulgarijos mokyklų ir darželių darbuotojų yra moterys. Iš viso bulgarų darželiuose gyvena 248 vyrai. Žymiai mažesnė yra feminizacija aukštajame moksle, kur vyrai mokytojai turi 50,5 proc.
• Privalumai ir teigiamas poveikis - asmeniui - kalbant apie lyčių lygybę - trumpalaikė ir ilgalaikė	Spręsdami šią temą ir įdarbindami daugiau vyrų mokytojų, mokyklos aplinka taps subalansuota. Vaikai galės įgyti skirtingus požiūrius ir elgesio modelius, kurie lems geresnius adaptacijos mechanizmus gyvenime po mokyklos. Verta turėti skirtingus pavyzdžius.
• Trūkumai ir neigiamas poveikis - asmeniui - kalbant apie lyčių lygybę - trumpalaikė ir ilgalaikė	Nenustatyta
• Perkeliamumas • Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perkeltamos? Kurios dalys • Į kurią sritį ar kontekstą? • Kokiomis sąlygomis būtų galima perduoti? Kokios yra būtinos sąlygos?	Ši tema turėtų būti perkelta į kitus Bulgarijos miestus, pavyzdžiui, Plovdivą, Sofiją, Burgasą ir kt.

(pvz., požiūrio pakeitimas, įstatymų pakeitimas, biudžeto patikslinimai) • Koks būtų teigiamas tokio perkėlimo poveikis? • Kodėl ji galėjo nepavykti ar nepriimta? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keistis, mažai pritariama visuomenės nuomonei)	
• Bendras įvertinimas • savo nuomonė ir (arba) • ekspertų nuomonė	Norint padaryti šią temą populiariesnę, reikia imtis tolesnių veiksmų. Švietimo sistemoje turime įgyvendinti tam tikras strategijas, kad daugiau vyrų mokytojo profesijai atrodytų patraukliai ir prasmingai.
• Būsima informacija	https://novavarna.net/2018/10/18/%D1%82%D1%8A%D1%80%D1%81%D1%8F%D1%82-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%87%D0%B5-%D0%BC%D1%8A%D0%B6%D0%B5-%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8/

Vardas	Silva Blažulionienė
Šalis	Lietuva

Lyčių lygybės taisyklės

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt); - Įsipareigojimas (privalomas,	Lyčių lygybės liniuotė Lyčių lygybės liniuotė yra priemonė, padedanti viešojo ir privataus sektoriaus organizacijoms įvertinti lyčių lygybės padėtį jūsų darbo vietoje. Valdytojas taip pat suteikia galimybę palyginti lyčių lygybę įvairiose institucijose. Ji taip pat gali būti naudojama kaip periodinis pokyčių stebėjimo įrankis. Lyčių lygybės liniuotė apibrėžiamas kaip lyčių lygybės pozicija institucijose, kuriose taškų skaičius lygus 10, lygus visai lygybei, o 1 - visuotinė nelygybė. Kai atsakymo duomenys suskirstomi pagal sritis, kairėje visų apklaustų darbuotojų pusėje matysite atsakymus į teisingus - lyčių atsakymus (ty ką atsakė moterys ir ką skaičiuojant, kiek iš šių lyties pasirinko vieną ar kitą). kiti apklaustųjų atsakymai). Šio bandomojo tyrimo duomenys nėra tipiški, tačiau atskleidžia vyraujančias tendencijas. https://www.lygybe.lt/index.php/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781
---	---

savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	Situacija vertinama šešiose srityse: užimtumas ir skatinimas, darbo sąlygos, organizacinė kultūra, atlyginimas ir vertinimas, karjeros pertraukos ir grįžimas į darbą, organizacinės vertybės. Vis dar trūksta lankstumo darbo vietoje, gebėjimo suderinti šeimą ir karjerą bei darbo aplinką tėvams.
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Lyčių lygybės liniuotė parodys ligoninėms, mokykloms, savivaldybėms - kokia yra reali lyčių lygybės padėtis?
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	" Lyčių lygybės liniuotė " atskleidė, kad Lietuvos institucijose dirbančių moterų karjeros perspektyvos buvo blogesnės nei vyrų. Moterys jaučiasi mažiau vertinamos, vidutiniškai gauna mažesnius atlyginimus, dažniau patiria patyčias.
• Perkeliamumas - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - Kuriai sričiai ar kontekstui? - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai)	Lyčių lygybės liniuotė galima naudoti visose ligoninėse, mokyklose, vaikų darželiuose ir tt Šis įrankis taip pat gali būti naudojamas kaip periodinis pokyčių stebėjimo įrankis. Rekomenduojama, kad lyčių lygybės liniuotė būtų naudojama institucijose, kuriose dirba 50 ar daugiau darbuotojų.

- Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	Pagrindiniai trukdžiai gali būti: - nenoras vykdyti šią priemonę, trūksta politinės valios keisti, nedidelis viešosios nuomonės pritarimas
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Lyčių lygybės liniuotė buvo sukurta Lygių galimybių biure įgyvendinant programą „Kurk Lietuvai“. Apklausoje apklausti 820 darbuotojų iš dešimties ministerijų. Nors apklausa nėra tipiška, ji nurodo pagrindines lyčių lygybės tendencijas ministerijose.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	https://www.lygybe.lt/index.php/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781

Vardas	Lada Wichterlová
Šalis	Čekijos Respublika

Paramos grupė slaugytojams vyrams

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio	Vyrai slaugytojai CZ - Tai uždara „Facebook“ grupė, sutelkianti dėmesį į slaugos temą. Grupėje daugiausia dėmesio skiriama slaugos specialistų vyrams. Taigi jis skirtas nepilnai atstovaujamai lyčiai priežiūros sektoriuje, ypač slaugos srityje. Tokiu būdu tai galėtų turėti įtakos horizontalios ir vertikalios lyčių segregacijos panaikinimui. Aiški tikslinė grupė yra slaugos vyrai, tačiau, kaip matyti iš diskusijos, moterys slaugytojų taip pat prisideda daug. Vis dėlto numanoma tikslinė grupė yra plati populiacija - siekiant didinti supratimą ir populiarinti vyrų padėtį slaugos srityje. Jų požiūris yra teiginys: „Slaugytoja.... Nepaprasta darbo pozicija vyrams “
--	---

amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt); - Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	 Šaltinis: FB Men in Nursing CZ Apimtis nacionaliniu / tarptautiniu lygmeniu, nes daugelis slovakų taip pat diskutuoja apie savo patirtį. Privalumas yra artimų kalbų (slovakų ir čekų) mokėjimas. Trukmė priklauso nuo administratoriaus įsipareigojimo ir tai yra silpniausia pusė.
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Orientavimasis į slaugytojus vyrus yra labai naudingas ir pavieniams vyrams, kurie yra feminizuotoje slaugytojų ekspertų grupėje. Tai yra nepakankamai atstovaujamos lyties grupės įgalinimas. Kalbant apie lyčių lygybę, populiarinant slaugytojų vyrų normalumą ir patrauklumą plačiai visuomenei

	taip pat reikia pakeisti stereotipus apie „paprastai vyrų darbą“ ir „paprastai moterų darbą“. Vis dėlto tai yra ilgalaikis darbas. FB grupės naudojimas ir kampanijos FB srityje galėtų būti labai efektyvus požiūris į skaitmeninę erą. Vis dėlto norint įveikti stereotipus ir sąmoningai tai daryti, reikia tęsti tvarumą ir nuolat stengtis.
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	The possible negative effect could be embedded in the unconscious replication of the stereotypes and supporting of men to rise their career in terms of vertical gender segregation and in context of the effect of “glass elevator”. The continuous effort to cross those stereotypes need to be made. Also it requires awareness rising between the group members themselves as between the administrators. The necessity for sustainability of those long-term support group and campaigns is also the question.
• Perkeliamumas - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - Kuriai sričiai ar kontekstui? - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo	Taip. Teigiamas perkėlimo poveikis yra didžiulis - sisteminant ir bendradarbiaujant tarp šalių, stereotipų apie vyrus slaugant vyrams samprata ir didėjantis supratimas apie šią temą gali būti didžiulis..

keitimas, biudžeto koregavimai) - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Nepaisant aukščiau aprašyto teigiamo ir neigiamo poveikio, būtina paminėti, kad grupė taip pat daug dėmesio skiria slaugos temai. Suteikiama daug straipsnių, susijusių su slauga, kad suteiktų specialistų žinių. Taigi, viena vertus, tai pritraukia ir moteris, ir slaugytojus vyrus. Tai gali būti ir pranašumas, ir trūkumas - pagrindinė žinia, didinanti slaugytojų vyrų sąmoningumą
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	https://www.facebook.com/meninnursingcz/?ref=br_rs

Šalis	Jerneja Šibilja and Ana Arzenšek
Country (where the measure is implemented)	Slovėnija

Draugiška šeimai įmonė

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt); - Įsipareigojimas (privalomas,	„Draugiškos šeimų“ įmonės pažymėjimas yra viena iš pagrindinių iniciatyvų Slovėnijoje, kuria siekiama suderinti asmeninį gyvenimą ir darbą. Jis pradėtas 2007 m. Ir yra projekto „Jaunos motinos / šeimai palankios įmonės“ tęsinys. Sertifikatas atspindi konsultacinį-audito procesą ir buvo sukurtas kaip viena iš efektyvaus ir kokybiško žmogaus rešaltiniss valdymo priemonių įmonėse ir organizacijose, suderinant darbuotojų profesinį ir asmeninį gyvenimą, priemonių. Sertifikatas parodo vieną iš įvairių socialiai atsakingo elgesio su tam tikra įmone ar organizacija galimybių. Įmonės ir organizacijos vis labiau supranta savo socialinę atsakomybę ir įtaką darbuotojams bei plačiajai visuomenei. Jie supranta, kad už jų sėkmės slypi ne tik vadovai, bet ir darbuotojai, kurie turi lemiamos reikšmės tam tikrame darbo procese. Sėkmingam jų vystymuisi ir augimui labai svarbus jų pasitenkinimas ir pripažinimas, o tai taip pat
---	---

savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	yra pagrindinis „Šeimos draugijos“ pažymėjimo tikslas. Sertifikavimo metodika pagrįsta sistema „Europos darbo ir šeimos auditas“, kurią sukūrė Vokietijos organizacija „Berufundfamilie“. „Slovėnijan DP“ pritaikė vokiečių metodiką, atsižvelgdama į „Slovėnijan“ ekonominės ir įstatyminės bazės specifiką. Sertifikavimo pagrindas yra priemonių katalogas, dokumentas, kuriame pateikiamos visos priemonės, prieinamos įmonėms, prisijungiančioms prie sertifikavimo proceso. Katalogas suskirstytas į 8 pagrindines sritis: - Darbo valandos - Darbo organizavimas - paštas (darbo vietos lankstumas) - Informacijos ir komunikacijos politika - Valdymo įgūdžiai (valdymo strategija / filosofija) - Žmogaus rešaltiniss vystymasis - Mokėjimo struktūra ir apdovanojimai už pasiekimus - Paslaugos šeimai Įgyvendindama atitinkamas priemones, įmonė ar organizacija gali gauti pagrindinį, o vėliau ir visą pažymėjimą. Pažymėjimą gavo daugiau nei 240 organizacijų, turinčių
---	---

	daugiau nei 80 000 darbuotojų. Šiuo metu yra 194 įmonės ir organizacijos (valstybinės ir privačios), turinčios aktyvų pažymėjimą. Kai kurios organizacijos, susijusios su sveikata, mokymu ir socialine priežiūra, taip pat turi pažymėjimą: - 7 ligoninės ir 9 sveikatos centrai (vietinės ar regioninės klinikos), - 10 socialinės globos, darbo ir reabilitacijos centrų (daugiausia dirba su pažeidžiamomis grupėmis), - 23 senelių namai, - 5 švietimo įstaigos (vaikų darželis, vidurinė mokykla ir suaugusiųjų švietimo institutai), - Darbo, šeimos, socialinių reikalų ir lygių galimybių ministerija
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	ovėnijan“ verslo aplinkoje. Socialinių mokslų fakulteto (Liublianos universiteto) atlikti projekto sociologiniai tyrimai parodė, kad „Slovėnijan“ vadovai nelaiko darbo ir šeimos pusiausvyros klausimu, kurį reikia aptarti darbo vietoje. Atvirkščiai, tai traktuojama kaip kažkas, ką darbuotojams reikia valdyti patiems, ir jie neturėtų to kelti darbe su savo prižiūrėtojais. Pažymėjimas prisideda prie: - informuoti verslą apie neigiamą

	diskriminuojančių (potencialių) tėvų poveikį verslui darbo vietoje ir darbo rinkoje, - aprūpinti įmones tokios žmogiškųjų išteklių politikos įgyvendinimo priemonėmis, leidžiančiomis geriau suderinti savo darbuotojų darbą ir šeimą, - viešas verslo pripažinimas teigiamu požiūriu į galimybes suderinti savo darbuotojų darbą ir šeimą Pagerėja šeimai pritaikytos priemonės: - investavimo į žmogaus rešaltinissą efektyvumas, - įdarbinti ir išlaikyti geriausius darbuotojus, - įsipareigojimas ir priklausymas organizacijai, - mokymosi kreivė ir produktyvumas, - organizacinė kultūra ir darbuotojų bei vadovybės bendradarbiavimas. Šeimos draugiškos priemonės sumažina: - nedarbingumo atostogos ir pravaikštos, - nebuvimas, susijęs su vaiko priežiūra, - su darbu susijusių nelaimingų atsitikimų skaičius, - už vieneto sąnaudas, - personalo svyravimai, - stresas, mobingas ir perdegimas. Kitas privalumas yra tas, kad pažymėjimo įsigijimo procese dalyvauja skirtingi
--	---

	specialistai. Išorės auditoriai yra profesionali ir nepriklausoma įstaiga, kurią sudaro akademinės srities atstovai ir skirtingi socialiniai partneriai. Išorės auditorių vaidmuo yra reikalingų dokumentų peržiūra ir įvertinimas prieš suteikiant įmonei (organizacijai) teisę gauti pažymėjimą. Kita vertus, išorės konsultantai palengvina „Šeimos pažymėjimo“ įgijimo procesą bendradarbiaujant su individualia įmone / organizacija, laikantis taisyklių ir pažangos plano. Jie yra sertifikuoti, nepriklausomi specialistai, turintys patirties ir patirties verslo konsultacijose ar tyrimuose. Be išsilavinimo ir patirties, jie taip pat turi sėkmingai baigti papildomus mokymus ir įgyti įgūdžių, reikalingų kokybiškam konsultavimo procesui suderinti darbuotojų profesinį ir asmeninį gyvenimą. Išanalizavus šeimai palankios darbo aplinkos kūrimo poveikį, paaiškėjo, kad darbuotojų bendravimas šeimai palankių priemonių tema yra svarbus veiksnys, prisidedantis prie pažymėjimo sėkmės. Be to, darbdaviai ir darbuotojai pripažino, kad darbuotojo buvimas darbe nėra vienintelis jo sėkmės ir produktyvumo kriterijus. Be to, sertifikatas buvo suteiktas daugeliui organizacijų, kuriose dirba daugiausia
--	---

	moterys arba aukštos kvalifikacijos bei kvalifikuota darbo jėga, kur dar sunkiau suderinti darbą ir šeimą
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Dažnai priemonės turi didesnę poveikį ir poveikį, kai jos sujungiamos arba traktuojamos kaip paketas. Taigi priemonių planavimas ir įgyvendinimas yra labai svarbus ir tuo atveju, jei organizacijos nekreipia pakankamai dėmesio į šį aspektą, galimas poveikis gali būti ne toks naudingas. Taip pat būtinas nuolatinis vertinimas, kuris gali prisidėti prie organizacijos motyvacijos prarasti veiklą, vykdomą sertifikato srityje. Priemonė, kuri pasisekė vienoje organizacijoje, nebūtinai bus sėkminga ir naudinga kitoje. Taigi svarbu, kad organizacijos įgyvendintų tokias priemones, kurios yra aktualios jų darbuotojams ir jų poreikiams, taip pat atitinka organizacijos kultūrą ir darbo aplinką. Kartais naudos ir teigiamo poveikio parodymas gali užtrukti ilgiau, ir tai gali sumažinti darbdavių ir darbuotojų motyvacijos lygį. Taigi

	svarbu, kad komanda, atsakinga už sertifikato įgyvendinimą organizacijoje, pateiktų tikslią informaciją, reguliariai bendrautų ir skatintų bei motyvuotų visus organizacijos darbuotojus. Yra labai mažai švietimo įstaigų ir nėra socialinio darbo centrų, turinčių šį pažymėjimą, taip pat ne visos ligoninės ir sveikatos centrai. Yra daug organizacijų, kuriose dirba mokytojai, socialiniai darbuotojai ir slaugytojos, kurios neturi šio pažymėjimo, ir būtų puiku atkreipti dėmesį į šią temą ir įvairiose valstybinėse organizacijose
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	Sertifikatas žinomas nacionaliniu lygmeniu, jį jau gali gauti valstybinės ir privačios organizacijos. Būtų įdomu pažymėjimą perkelti į tas šalis, kuriose jo dar nėra. Tokios sertifikavimo sistemos sukūrimui būtinos ir politinės, ir verslo sąlygos. Taip pat reikia investuoti laiko ir pastangų į asmenų ir ekspertų, valdančių tokią sertifikavimo sistemą, mokymą. Įdomu būtų palyginti priemones ir jų poveikį tokio pažymėjimo apimtyje tarptautiniu

	lygiu. Paskutinis, bet ne mažiau svarbus dalykas yra tai, kad reikia atlikti išsamų išilginį palyginimą tarp organizacijų, kurios turi pažymėjimą, ir tų, kurios neturi tokio pažymėjimo. Galima įvertinti įvairias priemones, veiksnius ir poveikį, o toks tyrimas duotų pagrindų, svarbių ir įdomių rezultatų, kurie galėtų padėti kurti būsimas programas, pažymėjimus ir panašias priemones, kad būtų sukurta dar palankesnė šeimai darbo aplinka.
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Darbdaviai pripažįsta, kad įmonės sėkmė visų pirma priklauso nuo darbuotojų ir vis daugiau ir daugiau demonstruoja vis didesnę socialinę atsakomybę prieš darbuotojus ir jų šeimas. Kiekvienoje organizacijoje svarbiausias (arba turėtų būti) prioritetas yra ne tik pagarbus vidinis bendravimas, palankių darbo sąlygų užtikrinimas ar nuolatinis tobulėjimas ir švietimas, bet ir lygių galimybių užtikrinimas bei geresnio darbo ir šeimos derinimo sąlygų užtikrinimas. Kai trūksta pirmiau minėtus prioritetus palaikančių priemonių, organizavimas gali patirti didesnių išlaidų, kurios taip pat

	atsispindi pravaikštoje, svyravimuose, darbo kokybei, nelaimingiems atsitikimams, nepasitenkinimui, mažesniai atsidavimui organizacijai ir tt, todėl tai labai svarbu. spręsti ir reglamentuoti šeimos ir darbo pusiausvyrą bei požiūrį į tėvystę ir organizaciniu bei veiklos lygmeniu, ne tik įstatymais. „Šeimai palankios verslo pažyma“ yra labai svarbus žingsnis įvedus šeimai palankią veiklą ir programas, skirtas sukurti tikrai šeimai palankią darbo aplinką valstybinėse ir privačiose organizacijose.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	http://www.certifikatdpp.si/for-english-speakers/

Vardas	Klára Čmolíková Cozlová
Šalis	Čekijos Respublika

Socialinių paslaugų teikėjų lyčių auditas

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt);	Socialinių paslaugų teikėjų lyčių auditas Lyčių auditas yra viena iš lyčių aspekto integravimo priemonių ir tokiu būdu sutelkiamas į lyčių lygybę organizacinėje aplinkoje. Tai yra socialinio audito rūšis, orientuota į žmogaus rešaltinio vadybą įvairiose organizacijos vietose (valstybinėje ir privačioje organizacijose, mažose ir didelėse įmonėse, NVO ir socialinėse tarnybose / mokyklose). Lyčių audito įgyvendinimas apima vidinių organizacijos procesų ir organizacijos struktūros analizę lyčių aspektu. Nustatytos kritinės lyčių lygybės sritys ir kliūtys. Tikslinė grupė yra darbdaviai ir darbuotojai, vyrai ir moterys. Lyčių audito paslaugų teikėjai yra NVO sektoriaus ir privačiojo sektoriaus specialistai. Yra nustatyti lyčių auditorių kriterijai. Įsipareigojimas atlikti lyčių auditą priklauso nuo organizacijos valios, prievolė nėra nustatyta. Lyčių audito proceso trukmė skiriasi dėl skirtingos organizacijos aplinkos ir poreikio
---	---

- Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	bendradarbiauti nustatant kiekybinius ir kokybinius tyrimus pačioje institucijoje. Vidutinis ilgis yra 3–4 mėnesiai. Griežtai rekomenduojamas pakartotinio audito procesas per 3 metus
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Teigiamas poveikis asmenims - darbuotojams vyrams ir moterims yra labai stiprus. Kiekybinius metodus sudaro individualios ir grupinės diskusijos, kurios atkreipia dėmesį į darbuotojų individualių ir grupinių poreikių tenkinimą remiantis lyčių lygybės principu. Kiekviename audito procese suvokiama stipri įgalinimo linija. Teigiamas poveikis taip pat yra žmogiškųjų išteklių valdymui ir procesų nustatymui atsižvelgiant į lyčių lygybę ir jų skaidrumą. Atsiliepimai yra labai geri net ir socialinių paslaugų srityje - audito apimtis yra plati, todėl atkreipiamas dėmesys į kliento nediskriminavimą, taip pat į darbuotojų ir jų poreikių nediskriminavimą. Kaip teigia ponė Milena Tichá, Jedličkuv ūstav, Liberec: „Esu labai patenkinta audito eiga ir rezultatais. Tai sekė pokyčiais, kuriuos norėjome pradėti organizacijoje. Tačiau kai kurių dalykų, kurių tiesiog nematote iš įmonės vidaus. Tai yra išorinės komandos pranašumas.“

• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nebūtina atlikti lyčių audito įpareigojimo, todėl tai daro organizacija. Socialinių paslaugų (arba apskritai viešojo sektoriaus ir NVO) atveju yra labai sunku skirti pinigų lyčių auditui, kai bendras biudžetas yra labai ribotas. Lyčių auditas nėra ženklinimo ir sertifikavimo įstaiga. Todėl kai kurios organizacijos rezultatas - lyčių audito ataskaita su išvadomis ir siūlymais tobulinti - yra kažkas stebinančio; o tolesnis įgyvendinimas priklauso tik nuo vadovybės valios.
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	Taip, ji gali būti lengvai perkeliama. Lyčių audito koncepcija yra žinoma tarptautiniu mastu - kartais tai daroma dėl įvairovės audito, šeimos ir darbo audito ar šeimai palankios įmonės / organizacijos audito..
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Paprastai lyčių auditas yra privačių ir valstybinių įmonių personalo procesų įrankis, suteikiantis galimybę įvertinti žmogiškųjų išteklių procesus ir sistemas pagal lyčių lygybės principą (ir kaip

	įvairovės principą). Kadangi yra stipri tyrimo, apimančio darbuotojų pokalbius ir tikslinę grupę, kokybinė pusė, tai taip pat turi didelę įtaką įgalinant palankių sąlygų neturinčias grupes. Socialinėje sferoje / slaugoje / mokyme galėtų būti naudojamas lyčių auditas - kaip parodytas pateiktas pavyzdys. Poveikis akivaizdus: lęšiai, užkertantys kelią diskriminacijai, turėtų būti nukreipti ne tik į darbą su klientais, bet ir į žmogiškųjų išteklių procesus. Sąžininga paslaugų aplinka ir struktūra yra ne tik sąžiningas vertinimas klientams.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	Mrs. Milena Tichá – vadovas Mr. Vladimír Ptáček - direktorius https://www.centrum-kaspar.cz/wp-content/uploads/2018/06/Spolecenska_odpovedn_ost_a_diverzita.pdf https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Gender-Audit-Standards_V2_March2016_2.pdf

Vardas	Klára Čmolíková Cozlová
Šalis	Čekijos Respublika

Project 22 % to the equality

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt);	ČR darbo ir socialinės apsaugos ministerija: Projektas 22% lygybės (darbo biržos atstovų mokymas ir profesinis orientavimas) Projekte nagrinėjama bendra probleminė moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų tema Čekijos Respublikoje, todėl vykdoma sisteminga veikla reikalingiems pokyčiams vystyti. Labai įdomi projekto dalis yra lyčių mokymai Darbo biuro atstovams ir karjeros konsultantams. Labai reikalingos žinios apie bendrus stereotipus, stereotipus darbo rinkoje, vidinius stereotipus ir jų padarinius darbo rinkoje. Tikslinė grupė - viešosios erdvės atstovai ir daugiausia karjeros orientavimo konsultantai vaidina svarbų vaidmenį sprendžiant asmenis ir jų vidinius šališkumus. Tai darant keičiasi stereotipai ir šališkumas ne tik individualiu lygmeniu, bet ir darbo rinkoje: taip pat pašalinamas neigiamas stereotipų poveikis. Projekto organizatoriaus - Čekijos Respublikos darbo ir socialinių reikalų
---	---

- Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	ministerijos - vaidmuo yra labai svarbus norint pasiekti tikslinę auditoriją socialinių paslaugų ir karjeros orientavimo srityse. Nepaisant to, kad tai nėra privaloma, projekto vadovo vaidmuo yra labai naudingas. Projekto, taip pat ir mokymų, apimtys yra visos šalies mastu - apmokyti karininkai yra iš visos respublikos ir visų Darbo biurų atstovų. " Projekto trukmė yra ribota: 2017-2021 m. Tačiau numatomas ilgalaikis poveikis
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Norint pabrėžti didžiausius projekto pranašumus, iš esmės darbo projektų susikirtimas susieja darbo rinkos dalyvius nuo socialinio darbo perspektyvos (Darbo tarnybos atstovai, Darbo tarnybos inspektoriai, Darbo biuro karjeros konsultantai) ir jiems teikia. ne tik rengiant specializuotus mokymus lyčių lygybės klausimais, bet ir kitas projekto priemones, kuriomis siekiama mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus (LOGIB įrankis, darbo tikrinimo kontrolės metodika; lyčių koordinatorių darbo vietos darbo biurų regioniniuose lygmenyse sukūrimas) ČR)⁸
• Trūkumai ir neigiamas poveikis	Projekto trukmė yra ribota, be to, pareigūnų

⁸ See http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=1186

asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	valia mokytis ir daugiausia žinių pritaikyti savo praktikoje yra jų pačių valia..
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	Taip, ji gali būti lengvai perkeliama. Daugiausia dėl ESF finansuojamų projektų.
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Teigiamas projekto poveikis slypi centriniame planavime ir ministerijos vadove - todėl supaprastinamas bendradarbiavimas su atitinkamais dalyviais: - ji gali pasiekti darbo inspektorių auditoriją - ji gali pasiekti plačią darbdavių auditoriją - ji gali pasiekti plačią spaudos auditoriją - taigi, ji gali iš tikrųjų pakeisti situaciją, įterptą į stereotipus, vyraujančius visiems.
• Informacija	http://www.rovnaodmena.cz/

- jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	
---	--

Name (of the person describing the measure)	Monika Špital and Jerneja Šibilja
Country (where the measure is implemented)	Slovénija

Tyrimas: Andreja Poje, Aleksandra Kanjua Mrčela, Donald Tomaskovic-Dvey: Tas pats užmokestis už tą patį ar tos pačios vertės darbą praktikoje: medicinos seserų, policininkų ir universiteto dėstytojų pavyzdys, 2019

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir	Tyrimas: Andreja Poje, Aleksandra Kanjua Mrčela, Donald Tomaskovic-Dvey: Tas pats užmokestis už tą patį ar tos pačios vertės darbą praktikoje: medicinos seserų, policininkų ir universiteto dėstytojų pavyzdys, 2019 2019 m. Slovėnijoje buvo atliktas lyčių lygybės, konkrečiai vyrų ir moterų, dirbančių slaugytojomis / medicinos technikėmis, aukštojo mokslo profesoriais ir policijos pareigūnais, darbo užmokesčio skirtumų, 1999– 2015 m., Tyrimas. Duomenys parodė, kad Slovėnijoje vis dar egzistuoja lyčių nelygybė. Straipsnio publikavimas žurnale „Teorija ir praktika“ padidino supratimą ir diskusijas anksčiau minėta tema. Tyrėjai paaiškino veiksnius, dėl to skiriasi vyrų ir moterų darbo užmokestis trijose konkrečiose profesijose.
--	---

tt); - Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	Analizė rodo, kad tiriamose trijose profesijose buvo reikšmingi vyrų ir moterų pajamų skirtumai. - Vidutinės vyrų pajamos buvo didesnės nei visų trijų profesijų moterų vidutinės pajamos, o lyčių pajamų skirtumai pirmiausia susidaro darbo vietoje. - Lyginant to paties išsilavinimo ir patirties turinčius darbuotojus tose pačiose organizacijose ir tuo pačiu ar lygiame darbe, visų trijų profesijų pajamos skiriasi. - Pajamų atotrūkis buvo didesnis tarp vyrų policijos pareigūnų ir moterų policijos pareigūnų (18 procentų) ir tarp slaugytojų bei medicinos technikų (17%) nei tarp vyrų ir moterų profesorių aukštojo mokslo pakopoje (12%). Tyrėjai sugebėjo patvirtinti hipotezę, kad mažiausias pajamų skirtumas egzistuoja seksualiai subalansuoto užsiėmimo metu. Įdomu tai, kad pirmosiose dviejose profesijose vidutinis išsilavinimas didėja ir yra vidutiniškai aukštesnis moterims nei vyrams. Palyginus to paties išsilavinimo ir patirties turinčius darbuotojus, lyties darbo užmokesčio skirtumai laikui bėgant mažėja profesijose, kuriose auga moterų skaičius
--	--

	(policijos ir tretinio lygio išsilavinimas), ir lyčių darbo užmokesčio skirtumai laikui bėgant didėja profesijoje, kurioje Vyresni darbuotojai auga (slaugytojai ir medicinos technikai).
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Darbo užmokesčio nelygybės priežastys yra daugialypės, tarpusavyje susijusios ir yra platesnės ekonominės ir socialinės lyčių nelygybės pasekmė. Ši analizė padeda suprasti lyčių pajamų skirtumus Slovėnijoje patvirtindama, kad skirtumai (priešingai nei bendra nuomonė) egzistuoja. Tiriant trijų profesijų pajamų skirtumus, buvo galima išanalizuoti šių skirtumų tendencijas ir ypatybes. Tyrimai gali sukelti susidomėjimą šia tema ir pateikti pagrįstus duomenis bei mokslinį reiškinių paaiškinimą. Kai kažkas yra moksliskai įrodyta, sunkiau prieštarauti ir neigti. Kiti tyrinėtojai gali atrodyti įdomūs ir tyrinėti diskriminaciją skirtingose srityse.
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nėra
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis?	Tyrimo rezultatai bus atskaitos taškas tolimesniems vyrų ir moterų pajamų nelygybės priežasčių tyrimams Slovėnijoje.

- - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	Autoriai planuoja analizuoti darbo užmokesčio skirtumo atsiradimą minėtose trijose profesijose, taip pat ir naudodamiesi kokybine metodika. Tyrimai gali būti perkelti ir kitoms sritims, profesijoms ir tikslinėms grupėms (pvz., Jaunimui, vyresnio amžiaus darbuotojams, imigrantams), ypač jei jo atlikti yra pakankamai. Svarbu supaprastinti tyrimo rezultatus plačiajai visuomenei, kad jie juos suprastų. Kartais tai sunku ekspertams, tačiau, jei tyrimo tikslas yra atkreipti visuomenės dėmesį ir atkreipti žiniasklaidos dėmesį, jie turi pateikti savo idėjas profesionaliai, bet supaprastintai. Galbūt būtų galima atlikti panašų tarptautinį tyrimą ir tokiu atveju šalių palyginimas galėtų būti pagrįstas ir įdomus
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Tyrėjai atliko ekspertinį tyrimą ir vaizdą apie moterų ir vyrų pajamų nelygybę Slovėnijoje pasirinktose trijose profesijose (slaugytojos, fakulteto profesoriai ir policijos pareigūnai). Tyrimą atlikę tyrėjai yra visos šios srities ekspertai, todėl labai svarbu atlikti tokius kokybiškus tyrimus, kad būtų padidinta plačiosios ir profesionaliosios visuomenės sąmoningumas. Tokie tyrimai gali paruošti

	kelia į viešas diskusijas ir labai reikalingus pokyčius lyčių lygybės srityje.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	Dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela: https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-saltinis/tip/enako-pla%C4%8Dilo-za-enako-del0-ali-del0-enake-vrednosti-v-praksi-primer-poklicev-medicinska-sestra-medicinski-tehnik-policist-policistka-in-visoko%C5%A1olski-u%C4%8Ditelj-visoko%C5%A1olska-u%C4%8Diteljica.pdf?sfvrsn=0

5.2 Geriausia nediskriminacinio požiūrio ir lyčių pusiausvyros praktika darbo rinkoje ir viešojoje erdvėje

Vardas	Elena-Irina Macovei
Šalis	Rumunija

Strateginiai dokumentai Darbo, šeimos, socialinės apsaugos ir pagyvenusių žmonių ministerijos iš Rumunijos: Nacionalinė užimtumo strategija 2014–2020

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas,	Rumunijoje išanalizavus 2014–2020 m. Nacionalinės užimtumo strategijos rengimo Europos ir nacionalinį kontekstą, šiame dokumente aprašomi prioritetai, tikslai ir veiksmų kryptys 2020 metų perspektyvoje. Pirmasis ir antrasis šios strategijos tikslai yra svarbūs renkant geriausią patirtį. Pirmąjį tikslą sudaro dvi dalys, atitinkančios dvi tikslines grupes pagal amžių: a) mažinti jaunimo nedarbą ir jaunų žmonių, kurie nėra darbuotojai arba nesinaudoja švietimo ar mokymo programa (studentų), skaičių; b) didinti pagyvenusių žmonių dalyvavimą darbo rinkoje. Rekomenduojamos veiksmų kryptys: - įgyvendinti programas jauniems žmonėms, kurie nėra darbuotojai arba nesinaudoja švietimo ar mokymo programa (studentais), siūlydami jiems gerą darbą, vėl juos
--	--

įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt); - Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	integruodami į švietimo sistemą arba užtikrindami profesinio mokymo kursus, kad jie galėtų įgyti darbdavių reikalaujamas kompetencijas; - sudaryti sąlygas jiems pereiti iš mokyklos į darbo rinką įgyvendinant ir tinkamai finansuojant pameistrystės programas darbo vietoje arba kitas aukštojo mokslo absolventų praktikos programas; - inicijuoti pritaikytas švietimo ar profesinio mokymo programas neįgaliesiems ir specialiesiems poreikiams; - įgyvendinti veiksmus, kuriais siekiama padidinti jaunimo judumą Europos darbo rinkoje; - didinti investicijas į jaunų žmonių verslumo programas; - prailginti darbinį gyvenimą įgyvendinant pagyvenusių žmonių užimtumo schemas arba inicijuodami mentorystės ar profesinio mokymo programas, kad būtų galima dalytis vyresnio amžiaus žmonių žiniomis, patirtimi ir žiniomis jauniems darbuotojams; - pakeisti Darbo kodeksą ir skatinti pratęsti profesinį gyvenimą, įskaitant fiskalines priemones. Be kitų aspektų, antrasis nacionalinis strategijos tikslas, įdomus mūsų projektui,
--	---

	siūlo padidinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, be kita ko, įgyvendinant priemones, remiančias darbo ir šeimos derinimą. Rekomenduojamos šios veiksmų kryptys: - sukurti programas, kaip „antrą galimybę“, įgyjančioms darbo rinkoje reikalingas kompetencijas ir pažymėjimus, arba verslumą skatinančias programas, siekiant paremti moterų grįžimą į darbo rinką ir jų profesinę reintegraciją; - plėtoti infrastruktūrą, skirtą aprūpinti vaikus ir palaikymo paslaugas išlaikomų šeimos narių priežiūrai; - inicijuoti veiklą, skirtą atkreipti visuomenės dėmesį į aspektus, susijusius su laiko lankstumu, lyčių darbo užmokesčio skirtumu ar lyčių stereotipais.
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Tarp nurodytų pranašumų ir teigiamo poveikio, jei aprašytos priemonės bus įgyvendintos, yra šie: - gerinti jaunimo perspektyvas Rumunijano darbo rinkoje; - užtikrinant karjeros perspektyvas ir užtikrinant tinkamas pajamas jauniems žmonėms; - skatinti kartų mainus; - skatinti amžiaus įvairovę užimtumo srityje - gerinti neįgalių ir specialiųjų poreikių

	turinčių jaunuolių galimybes įsidarbinti; - sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus ir prisidėti prie lyčių lygybės; - inicijuoti požiūrio, susijusio su lyčių vaidmenimis / stereotipais, pokyčius; - geras moterų profesinio ir šeimos gyvenimo derinimas; - asmeninio biudžeto padidinimas; - padidinus užimtumo lygį tai lemia ekonomikos augimą; - gyvenimo lygio ir gyvenimo kokybės gerinimas; - sumažinti socialinės atskirties ir diskriminacijos dėl amžiaus ir lyties kriterijus - asmenų savivertės ir pasitikėjimo savimi kėlimas
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nežinoma
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai)	Manau, kad šio strateginio dokumento rekomendacijos gali būti perkeltos į kitas Europos šalis, tačiau būtinos sąlygos yra strategijų ir veiksmų įgyvendinimui reikalingo biudžeto užtikrinimas, taip pat politinė parama. Taip pat gali prireikti pakeisti įstatymus, susijusius su darbo rinka

- Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Manau, kad šio nacionalinio strateginio dokumento įgyvendinimas gali padaryti didelę įtaką lyčių lygybei, taip pat didinti jaunų žmonių įsidarbinimo galimybes. Tačiau šis dokumentas atspindi tik strategiją, kurioje pateikiamos būsimų veiksmų gairės ir rekomenduojama priemonė, tačiau ji nėra privaloma.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf

Vardas	Jerneja Šibilja and Ana Arzenšek
Šalis	Slovėnija

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt);	Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Bendra lyčių lygybės nediskriminavimo sistema. Akto tikslas - nustatyti bendrus moterų padėties gerinimo ir lygių galimybių moterims ir vyrams sudarymo pagrindus politinėje, ekonominėje, socialinėje ir švietimo, taip pat kitose socialinio gyvenimo srityse. Jame numatyta įsteigti Moterų ir vyrų lygių galimybių gynėją, organą, kuriam pavesta nagrinėti diskriminacijos dėl lyties atvejus. Ši įstaiga oficialiai veikė iki 2008 m. Rugsėjo mėn., Kai vyriausybė paskyrė vieną lygybės principo gynėją, kad jis nagrinėtų diskriminacijos dėl visų susijusių priežasčių, įskaitant lytį, atvejus. Taigi 2014 m. Pabaigoje nebuvo specialių organų, nagrinėjančių diskriminaciją dėl lyties, kaip reikalaujama Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.
---	--

- Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	Šis įstatymas taip pat įpareigoja vyriausybę pateikti parlamentui Rezoliucijos dėl nacionalinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos pasiūlymą. Šiuo aktu tuometinė vyriausybės lygių galimybių tarnyba buvo nacionalinės lyčių lygybės mechanizmo centras. Tarnybai buvo pavesta atlikti svarbias užduotis, tokias kaip, be kita ko: stebėti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo ir jo pagrindu priimtų reglamentų nuostatų įgyvendinimą; stebėti konkrečias socialinio gyvenimo sritis siekiant lyčių lygybės ir rengti vyriausybės ir ministerijų pasiūlymus dėl įstatymų ir kitų teisės aktų priėmimo ar pakeitimo ar kitų priemonių priėmimo; veiklos, kuria siekiama integruoti lyčių aspektą, koordinavimas, įskaitant ekspertų pagalbos teikimą kuriant tinkamus metodus ir būdus; koordinuoti nacionalinės lygių galimybių programos rengimą ir stebėti jos įgyvendinimą; rengti tyrimų ir analizės, reikalingos nacionalinei programai įgyvendinti, pasiūlymus; bendradarbiauti su nevyriausybiniėmis organizacijomis, veikiančiomis lygių galimybių srityje, ir bendrai finansuoti jų iniciatyvas. 2012 m., Priėmus Valstybės valdymo įstatymo pakeitimo įstatymą, vyriausybės
--	--

	Lygių galimybių tarnyba buvo uždaryta, o jos užduotys buvo perduotos Darbo, šeimos ir socialinių reikalų ministerijai bei jos naujai įsteigta Lygių galimybių ir Europos koordinavimo tarnybai. 2015 m. Nacionalinės lyčių mechanizmo užduotys buvo vykdomos neseniai įsteigta Lygių galimybių departamente, pervadintame Darbo, šeimos, socialinių reikalų ir lygių galimybių ministerijoje. Lyginant su praeitimi, darbuotojų skaičius lygių galimybių srityje sumažėjo. Pagal įstatymą kiekviena ministerija paskiria moterų ir vyrų lygių galimybių koordinatorių. Šis asmuo koordinuoja ministerijų veiklą atsižvelgiant į lyčių lygybės perspektyvą ir bendradarbiauja su nacionaline įstaiga, atsakinga už lyčių lygybės politiką. Vietos savivaldos institucijos taip pat gali paskirti moterų ir vyrų lygių galimybių koordinatorių. Vietos koordinatorius gali pateikti pasiūlymą dėl lyčių lygybės vietos valdžios institucijoms, kai jos priima plėtros planus ir kitus sprendimus. - Pagrindinė ir teisinė sistema: Nacionalinė teisė - Įsipareigojimas: Privalomas - Taikymo sritis: Nacionaliniai teisės aktai
--	---

	Trukmė: Jis priimtas 2002 m. Vis dar galioja.
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Šis įstatymas draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją ir leidžia įgyvendinti bendrąsias ir specialiąsias priemones, reikalingas norint užtikrinti vienodą požiūrį į moteris ir vyrus bei vienodas galimybes. Tai skatina lygybę politinėje, ekonominėje, socialinėje ir švietimo srityse, taip pat kitose socialinio gyvenimo srityse - tiek viešose, tiek privačiose. Vyriausybei buvo pavesta pradėti įgyvendinti nacionalines moterų ir vyrų lygių galimybių programas.
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	/
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo	Šio akto nuostatos galėtų ir turėtų būti perkeltos į kitas normines nuostatas ir veiklos dokumentus, kad lygių galimybių gairės būtų dar konkretnės ir lengviau įgyvendinamos praktikoje įvairiose srityse ir organizacijose (valstybinėse ir privačiose). Būtinos prielaidos, kad šis poelgis būtų konkretesnis, yra politinė valia, didesnis supratimas apie pasauliečius ir

poveikis? - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	profesionalius visuomenės bei finansinius pajėgumus. Šio akto nuostatos galėtų ir turėtų būti perkeltos į kitas normines nuostatas ir veiklos dokumentus, kad lygių galimybių gairės būtų dar konkretesnės ir lengviau įgyvendinamos praktikoje įvairiose srityse ir organizacijose (valstybinėse ir privačiose).
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Šis aktas yra geras pagrindas užtikrinti lygias vyrų ir moterų galimybes. Svarbu, kad šalis turėtų šį svarbų strateginį dokumentą. Tačiau reikia toliau tobulinti moterų ir vyrų lygias galimybes arba padidinti nepakankamai atstovaujamos lyties atstovų skaičių tam tikrose profesijose valstybiniame ir privačiame sektoriuose.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418 http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_EN.pdf

Vardas	Jerneja Šibilja and Ana Arzenšek
Šalis	Slovėnija

Rezoliucija dėl nacionalinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos 2015–2020

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt); - Įsipareigojimas (privalomas,	Šis nutarimas yra strateginis Vyriausybės dokumentas, kuriame apibrėžti tikslai, priemonės ir pagrindiniai politikos formuotojai lyčių lygybės srityje konkrečiose moterų ir vyrų gyvenimo srityse Slovėnijos Respublikoje 2015–2020 m. Laikotarpiui. Panašiai kaip ir ankstesnėje Nacionalinėje programoje (2005–2013 m.), Naujojoje programoje apibrėžtos bendros prioritetinės sritys, kuriomis siekiama pagerinti moterų ir vyrų padėtį ir (arba) užtikrinti tvarią lyčių lygybę Slovėnijos Respublikoje, ir nustatyti pagrindiniai 2015–2020 m. Iššūkiai ir problemos. laikotarpis. Šioje nacionalinėje programoje dėmesys sutelktas į aštuonias prioritetines sritis: vienoda ekonominė nepriklausomybė, darbo, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimas, žinių visuomenės užtikrinimas be lyčių stereotipų, socialinė įtrauktis, sveikata, subalansuotas moterų ir vyrų atstovavimas, smurtas prieš moteris ir lytis lygybė užsienio politikoje ir tarptautinis vystomasis
---	---

savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	bendradarbiavimas. Nacionalinėje programoje apibrėžti pagrindiniai tikslai, sutelkti į šiuos dalykus: - panaikinti lyčių disbalansą ir lyčių segregaciją užimtumo srityje ir kovoti su nedarbu; - gerinti moterų ir vyrų padėtį socialinės įtraukties srityje; - pašalinti kliūtis, trukdančias derinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą; - panaikinti lyčių atotrūkį ir lyčių segregaciją švietime; - pašalinti mokslo ir aukštojo mokslo nelygybę; - panaikinti stereotipus visuomenėje, ypač žiniasklaidoje, kultūroje ir sporte; - gerinti moterų ir vyrų sveikatą; - pašalinti subalansuoto moterų ir vyrų atstovavimo įvairiose politinio ir socialinio gyvenimo srityse kliūtis; - visiško smurto prieš moteris netoleravimo; - stiprinti lyčių aspekto integravimą į Slovėnijos plėtros, taikos ir kitas užsienio politikos iniciatyvas. - Pagrindinė ir teisinė sistema: Nacionalinė rezoliucija - Įsipareigojimas: Privalomas - Taikymo sritis: Nacionaliniai teisės aktai - Trukmė: priimtas 2002 m., Galioja iki 2020
---	--

• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nacionalinėje programoje apibrėžti tikslai ir priemonės suteikia gaires ministerijoms ir kitoms vyriausybiniams institucijoms, kaip planuoti ir įgyvendinti jų atitinkamą politiką ir programas, susijusias su lyčių lygybe ir jos įgyvendinimu. Konkrečios priemonės tikslams pasiekti pateikiamos ir detalizuojamos periodiniuose planuose, sudarytuose dvejų metų laikotarpiams. Norint pasiekti tikslus ir užtikrinti lyčių lygybę praktikoje, naudojami du pagrindiniai ir vienas kitą papildantys metodai: 1. konkrečios priemonės; ir 2. lyčių aspekto integravimas. Tose srityse, kuriose pastebimas nesubalansuotas moterų ir vyrų atstovavimas ar nevienodas statusas, bus įvestos ir įgyvendintos specialios priemonės; jie sutelks dėmesį į nepalankioje padėtyje esančią lyčių grupę, jei tokia konkreti priemonė yra pagrįsta ir proporcinga jos tikslui. Lyčių aspekto integravimas yra ne tik strategija, į kurią integruota lyčių lygybė į kasdienę politiką, bet ir tarptautiniu mastu įpareigojantis principas; tai reiškia, kad rengiant ir planuojant, priimant sprendimus, įgyvendinant ir vertinant politikos gaires ir priemones atsižvelgiama į specifinį moterų ir (arba) vyrų statusą. Lyčių aspekto
---	--

	integravimas leidžia įvertinti visas planuojamas strategijas, priemones, įstatymus ar programas atsižvelgiant į jų poveikį moterims ir vyrams visose srityse ir visais lygmenimis. Politika, programos politinėje, ekonominėje ir socialinėje srityse yra kuriamos, įgyvendinamos ir vertinamos taip, kad būtų vienodai naudingos moterims ir vyrams bei siekiant panaikinti lyčių nelygybę. 2005–2013 m. Nacionalinės programos galutinėje ataskaitoje ir vertinime išryškėjo keletas reikšmingų pokyčių, padarytų įgyvendinant pirmąją nacionalinę programą: padidėjo lyčių lygybės klausimų matomumas ir jautrumas visuomenėje, atlikta daug tyrimų, kai kurie buvo padaryti įstatymų pakeitimais, kai kuriose srityse įdiegta nauja praktika ir žengti žingsniai didesnės lyčių lygybės link. Atsižvelgiant į didesnio aiškumo poreikį, tikslų sukonkretinimą ir priemonių bei rodiklių tinkamumą, buvo atsižvelgta į pastebėjimą, siūlantį lyčių aspekto integravimą dokumente įtvirtinti kitaip. Lyčių aspekto integravimas, o ne traktuojamas kaip atskira sritis, dabar yra integruotas į atskiras sritis. Naujojoje nacionalinėje programoje yra mažiau, bet konkretesnių tikslų ir joje nėra dubliuotų tikslų (strateginių ir konkrečių tikslų), o tai neprisideda prie efektyvesnio jų
--	---

	įgyvendinimo. Priemonės yra mažiau bendros ir konkretesnės. Indikatoriai, užuot sutelkę dėmesį į priemonių įgyvendinimo vertinimą, vertina moterų ir vyrų lygybės pokyčius ir tikslų veiksmingumą; jų skaičius yra mažesnis, tiksliau apibrėžtos ir aiškiau susijusios su susijusiomis priemonėmis
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nepaisant tam tikros srities ir įstatymų leidybos srityje padarytos pažangos, kaip parodyta 2005–2013 m. Nacionalinės programos įgyvendinimo ir vertinimo ataskaitose, moterų ir vyrų lygybė nebuvo iki galo pritaikyta praktikoje. Lyčių skirtumai išlieka daugelyje gyvenimo sričių. Tikslai ir priemonės, taip pat taikomi lyčių lygybei, nėra įtraukti į šią nacionalinę programą, kad būtų išvengta nereikalingo pasikartojimo. Tokiais atvejais yra išvardytos tik pagrindinės gairės ir apibrėžti bendrieji tikslai, o priemonių įgyvendinimas paliekamas atskirų sektorių nacionalinėms programoms ir veiksmų planams. Šiomis aplinkybėmis būtina sustiprinti lyčių perspektyvą tose srityse ir (arba) nacionalinėse programose ir veiksmų planuose, kuriuose šiam klausimui neskiriama pakankamai dėmesio.
• Perkeliamumas	Rezoliucija kaip nacionalinis moterų ir vyrų

- Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - Kuriai sričiai ar kontekstui? - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	lygybės mechanizmas yra esminis dalykas užtikrinant veiksmingą lyčių lygybės politikos rengimą ir įgyvendinimą; mechanizme turi būti pakankamai darbuotojų ir lėšų bei jis turi būti tinkamai integruotas į vyriausybės organizacinę struktūrą. Ankstesnės nacionalinės programos vertinimas pabrėžė, kad nacionalinė vyriausybė lyčių lygybės įstaiga yra pagrindinis elementas skatinant politiką, koordinuojant darbą ir įgyvendinant numatytas priemones atitinkamose srityse. Remdamasi dokumentų analize, internetinės apklausos ir ekspertų apklausų rezultatais, ji taip pat padarė išvadą, kad uždaręs Lygių galimybių tarnybą ir perkėlęs jos užduotis į Darbo, šeimos ir socialinių reikalų ministeriją, o ne turėdamas teigiamų pasekmių Reikalai (MDDSZ) sukėlė neigiamas pasekmes; todėl vertinime buvo siūloma apsvarstyti kitokią instituciją, atsakingą už politikos koordinavimą lyčių lygybės srityje. Manoma, kad dabartinis lyčių lygybės įtraukimas į MDDSZ reiškia, kad ši sritis yra susijusi tik su šios ministerijos darbo sritimi ir neskatina lyčių aspekto integravimo. Lyčių lygybę geriausiai užtikrintų turėdama finansiškai ir organizaciniu požiūriu nepriklausomą
--	--

	instituciją kaip pagrindinę agentą šioje srityje. Duomenys apie moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje rodo, kad „Slovėnija“ sugebėjo išlaikyti tam tikrus santykinius pranašumus, susijusius su moterų ir vyrų padėtimi darbo rinkoje, ir netgi sumažinti lyčių atotrūkį kai kuriose srityse (pvz., Moterų užimtumo lygis). pagyvenusios moterys, moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas). Nepaisant to, kas minėta, ir nors moterys vidutiniškai turi aukštąjį išsilavinimą, jos susiduria su daugybe kliūčių: joms sunkiau susirasti darbą, jos savarankiškai dirba ar versliau užsiima rečiau, užima žemesnes darbo vietas, ir dažnai turi mažiau karjeros galimybių nei vyrai. Todėl būtina vykdyti sėkmingą veiklą ir priemones bei daugiau dėmesio skirti klausimams, kuriems reikia konkrečių ir tikslingesnių priemonių
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Moterų ir vyrų lygybė yra bendras nacionalinės programos tikslas, taip pat svarbus socialinis tikslas, taip pat sąžiningos ir teisingos visuomenės sąlyga. Lyčių lygybė reiškia vienodą moterų ir vyrų matomumą, vienodą galią ir vienodą dalyvavimą visose viešojo ir privataus gyvenimo srityse. Tai reiškia, kad moterys ir vyrai turi lygias galimybes realizuoti savo potencialą, prisidėti

	prie nacionalinio, politinio, ekonominio, socialinio ir kultūrinio vystymosi ir vienodai naudotis jos rezultatais. Lyčių lygybė yra socialinė sąvoka, kurią lengviausia paaiškinti kaip situaciją, kai seksas neturi įtakos galimybėms naudotis teisėmis, galimybėmis ir dalyvavimu socialinės raidos rezultatuose. Daugelis pagrindinių problemų ir iššūkių vis dar išlieka, o kai kuriose srityse padėtis net pablogėjo. Finansų ir ekonomikos krizė smarkiai sulėtino pokyčius, susijusius su kai kuriais konkrečiais tikslais. Kai kurios taupymo priemonių įtakos moterų ir vyrų padėčiai Slovėnijoje analizės parodė, kad krizės ir griežto taupymo priemonės daro nuolatinį neigiamą poveikį moterims, ypač tam tikroms grupėms, tokioms kaip senyvo amžiaus moterys, moterys vienišų tėvų šeimose, vidurinėsios klasės moterys ir moterys iš etninių mažumų (Taupymo priemonės ir lyčių lygybė, Humer, Roksandić, 2013). Siekiant užtikrinti didesnę nacionalinę lyčių lygybės mechanizmo savarankiškumą ir veiksmingesnę veikimą, turėtų būti sustiprinta kompetentinga institucija ir suteikta įtakos vyriausybės hierarchijoje ir (arba) jos
--	--

	organizacinėje struktūroje pozicija. Ši įstaiga turėtų ne tik išskirtinai valdyti sektoriaus politiką ir profesinę autonomiją, bet ir aiškiai apibrėžti politinę atsakomybę ir galią užtikrinti, kad lyčių lygybės principo laikytųsi visos ministerijos ir valstybinės institucijos. Ji turėtų turėti tinkamą biudžetą veiksmingam lyčių lygybės politikos įgyvendinimui. Šiame kontekste taip pat turėtų būti parodyta vienareikšmė parama nevyriausybių organizacijų, užsiimančių lyčių lygybės srityje, veiklai, jų tinklų kūrimui ir dalyvavimui formuojant atitinkamą politiką
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO108 http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti/pdf/enake_moznosti/NFMPublikacijaResolucijaAN.pdf

Vardas	Jerneja Šibilja and Ana Arzenšek
Šalis	Slovėnija

Lygybės principo gynėjas

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt); - Įsipareigojimas (privalomas,	Lygybės principo gynėjas yra nepriklausoma ir savarankiška valstybės įstaiga, turinti teisinį pagrindą Apsaugos nuo diskriminacijos įstatyme. Organas buvo įsteigtas 2016 m. Spalio 25 d., Kai Nacionalinė asamblėja išrinko Miha Lobnik pirmąjį lygybės principo gynėją penkerių metų kadencijai. Šios įstaigos tikslas yra kovoti su diskriminacija ir išklausti įtariamų diskriminacijos draudimo pažeidimų atvejus. Advokatės kompetencija apima nepriklausomą pagalbą diskriminacijos aukoms, nepriklausomus tyrimus dėl diskriminacijos ir nepriklausomų ataskaitų skelbimą. Advokatas nagrinėja tariamos diskriminacijos dėl visų susijusių priežasčių atvejus. Pagal Apsaugos nuo diskriminacijos įstatymo 21 straipsnį advokato užduotys yra šios: - atlikti nepriklausomus tyrimus, susijusius su žmonių, turinčių tam tikras asmenines aplinkybes, ypač lyties, tautybės, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų,
---	--

savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos ir kitomis problemomis, susijusiomis su žmonių diskriminacija tam tikromis asmeninėmis aplinkybėmis; - skelbti nepriklausomas ataskaitas ir teikti rekomendacijas valstybės institucijoms, vietos bendruomenėms, viešųjų leidimų turėtojams, darbdaviams, verslo subjektams ir kitoms įstaigoms, atsižvelgiant į nustatytą žmonių padėtį tam tikromis asmeninėmis aplinkybėmis, ty susijusias su diskriminacijos prevencija ar pašalinimu ir specialių bei kitų priemonių priėmimu panaikinti diskriminaciją; - priežiūros inspekcijos užduočių atlikimas remiantis šio įstatymo 5 skyriaus skundais dėl šio ar kitų įstatymų, lemiančių advokato kompetenciją, nuostatų laikymosi; - nepriklausomos pagalbos teikimas asmenims, diskriminuojamiems įgyvendinant jų teises į apsaugą nuo diskriminacijos, teikiant konsultacijas ir teisinę pagalbą klientams vykdant kitus administracinius ir teisinius procesus, susijusius su diskriminacija; - didinti plačiosios visuomenės informuotumą apie diskriminaciją ir jos prevencijos priemones; - stebint bendrą situaciją Slovėnijos
---	---

	Respublikoje apsaugos nuo diskriminacijos srityje ir žmonių padėtį tam tikromis asmeninėmis aplinkybėmis; - siūlymas priimti specialias priemones, skirtas pagerinti nepalankioje padėtyje esančių žmonių padėtį dėl tam tikrų asmeninių aplinkybių; - dalyvavimas teismo procese, susijusiame su diskriminacija, kaip numatyta šiame įstatyme; - keistis turima informacija apie diskriminaciją su Europos Sąjungos įstaigomis; - atlikti kitas šiame įstatyme nustatytas užduotis. - Nepriklausoma ir savarankiška valstybės institucija - Taikymo sritis: Nacionalinis lygmuo - Pirmojo advokato įgaliojimai: 2016 - 2021 m
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Lygybės principo gynėjo kompetencijos ir paslaugos apima tiek viešąjį, tiek privatųjį sektorių. Lygybės principo gynėjas numato savarankišką pagalbą įgyvendinant savo teises konsultuojant ir teikiant teisinę pagalbą vykdant kitas administracines ir teismines procedūras, susijusias su diskriminacija, atlieka tam tikras patikrinimo užduotis apsaugos nuo diskriminacijos srityje,

	dalyvauja teisiniuose procesuose dėl diskriminacija, kad diskriminuojamas asmuo būtų atstovaujamas ar stebimas teismo procese ir pan. Advokatas gali pateikti prašymą įvertinti reglamentų ir bendrųjų aktų konstitucingumą ir teisėtumą. Rašytinę iniciatyvą advokatui nagrinėti bylą gali duoti asmenys, nevyriausybinės organizacijos, profesinės sąjungos ir kitos pilietinės visuomenės organizacijos ar kiti juridiniai asmenys. Advokatas taip pat gali kreiptis į anoniminius rašytinius skundus, jei juose yra pakankamai duomenų bylai nagrinėti. Advokatas taip pat gali pateikti prašymą įvertinti reglamentų ir bendrųjų aktų konstitucingumą ir teisėtumą
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nepaisant galiojančių įstatymų, Slovėnija vis dar nesugeba sukurti veiksmingos apsaugos nuo diskriminacijos sistemos. Apie lytinės diskriminacijos atvejus Slovėnijoje retai pranešama atsakingoms įstaigoms. Pavyzdžiui, lygybės principo gynėjas 2018 metais uždarė 8 skundus dėl lyties Advokatės nuomone, nedaug moterų pateiktų skundų dėl diskriminacijos dėl lyties gali būti siejami su tuo, kad advokato postą užima vyras, o moterys gali nenorėti pranešti apie

	savo auką. Advokato kabinete trūksta darbuotojų (2018 m. Pabaigoje biure buvo tik 16 darbuotojų), kurie gali apriboti sėkmingą visų skundų ir bylų valdymą ir uždarymą. Kai kuriais atvejais skundo nagrinėjimo arba bylos tvarkymo laikas yra labai ilgas.
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	Advokato pareigos gali būti perkeltos į regioninį ar vietos lygmenį. Savivaldybės galėtų turėti vietinius advokatus, kurie turėtų skirtingą teigiamą poveikį: bylos ir skundai galėjo būti greičiau išspręsti ar uždaryti, žmonėms būtų lengviau patekti į advokato kabinetą, būtų lengviau reklamuoti ir skatinti žmones naudotis advokatas ir kt. Žinoma, politinė valia ir finansinis turtas (biudžeto paskirstymas ir patikslinimas) yra būtinos prielaidos advokato kontoroms visoje šalyje įkurti. Be to, reikalingas didesnis plačiosios visuomenės sąmoningumas, nes dažnai asmenims trūksta informacijos apie diskriminaciją ir lyčių nelygybę, jie bijo pareikšti skundus arba jiems trūksta pakartotinio pasisekimo, kad būtų galima sėkmingai išspręsti susidariusią situaciją.
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba)	Lygybės principo gynėjo pozicija yra sveikintina ir labai reikalinga, nes advokatas teikia nepriklausomą pagalbą asmenims,

- ekspertų nuomone	nevyriausybiniams organizacijoms, profesinėms sąjungoms ir kitoms pilietinės visuomenės organizacijoms ar kitiems juridiniams asmenims teikiant konsultacijas ir teisinę pagalbą skirtingose administracinėse ir teismines procedūras, susijusias su diskriminacija, vykdo tam tikras tikrinimo užduotis apsaugos nuo diskriminacijos srityje, dalyvauja teisiniuose procesuose dėl diskriminacijos, kad diskriminuojamas asmuo būtų atstovaujamas ar stebimas teismo procese
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	http://www.zagovornik.si http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD /2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_EN.pdf

Vardas	Tsvetelina Aleksandrova
Šalis	Bulgaria

Pabėgėlių ir migrantų darbo birža

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt); - Įsipareigojimas (privalomas,	Ją organizuoja Jungtinių Tautų pabėgėlių agentūra, Caritas Sofia, Bulgarijos Raudonasis Kryžius ir kitos organizacijos. Darbdaviai iš Bulgarijos turi galimybę susitikti su šalies pabėgėlių bendruomenės atstovais, kurie aktyviai ieško darbo. Renginys vyksta Sofijoje, „Šv. Anna“ pabėgėlių ir migrantų integracijos centras. Jei reikia, teikiami pokalbiai leidžia darbdaviams ir pabėgėliams pateikti savo poreikius, lūkesčius ir pasiūlymus. Kiekvienas iš kandidatų turi iš anksto parašytą CV ir yra nukreiptas į įmones, kuriose veiklos sritis atitinka migrantų / pabėgėlių patirtį ir įgūdžius.
---	--

savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Šis įvykis skatina mažumų integraciją į darbo rinką ir daro teigiamą poveikį asmenims ir ekonominei šalies būklei. Tokia integracija yra svarbi antidiskriminacinei Bulgarijos politikai, nes ji suteikia migrantams skirtingus socialinius vaidmenis, kurie yra prasmingi ne tik jiems, bet ir vietiniams gyventojams, kurie daugiau sužino apie skirtingas kultūras ir mąstyseną..
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nenustatyta
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai)	Jis gali būti organizuojamas daugelyje Bulgarijos regionų ir miestų, siekiant sumažinti įvairių tautybių diskriminaciją.

- Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Renginys gana novatoriškas. Pirmą kartą jis vyko 2019 m. Gegužę, todėl tikimės atsiliepimų ir informacijos apie sėkmės procentą.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	https://www.unhcr.org/bg/4779-trudova-borsa-2019.html

Vardas	Monika Špital and Jerneja Šibilja
Šalis	Slovėnija

Diena pokyčiams - pašalinkime diskriminaciją

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatatai, kvota, gairės, rekomendacijos); - Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė,	Pokyčių diena („Dan za spremembe“) yra nacionalinė kampanija, į kurią įtraukta daugiau nei 170 veiklų, susijusių su diskriminacijos, įskaitant lyčių nelygybę, panaikinimo tema. Tai taikoma nacionaliniu mastu, nes kasmet jis vyksta 80 skirtingų vietų visoje Slovėnijoje. Į įvairių veiklų organizavimą ir įgyvendinimą įtraukta daugiau kaip 600 organizacijų ir 9000 savanorių. Kai kurios veiklos rūšys, kurių 2019 m. Buvo maždaug 30, buvo tiesiogiai susijusios su diskriminacija darbo vietoje. Vienas iš jų buvo seminaras studentams, kuriame du doktorantai paaiškino diskriminaciją darbo vietoje. Kitas veiklos pavyzdys buvo seminaras, kurio metu dalyviai aptarė individo vaidmenį panaikinant diskriminaciją mažose grupėse. Paskutinis renginys vyko skirtinguose Slovėnijos miestuose 2019 m. Balandžio 6 d
---	---

regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas)	
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Kampanija ir renginiai yra atviri visuomenei. Įvairūs asmenys gali dalyvauti kaip savanoriai ar dalyviai. Bet kuriuo atveju jie didina informuotumą ir gauna informacijos apie diskriminaciją, kuri gali būti labai naudinga. Kadangi kampanijos taikymo sritis yra plati, ji gerai atspindėta žiniasklaidoje, o tai gali papildomai padėti didinti visuomenės informuotumą. Kasmet organizuojama pokyčių diena, ji apima skirtingas temas. Šių metų tema buvo ypač susijusi su lyčių lygybe.
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Atsižvelgiant į tą pačią dieną vykstančių užsiėmimų skaičių, dalyviai turi pasirinkti, kuriuos aplankyti. Jie negali dalyvauti visose veiklose, nes kai kurios yra skirtos konkrečiai grupei, pavyzdžiui, studentams. Organizatoriams taip pat sunku stebėti veiklos kokybę dėl daugybės jų. Kartais sunku rasti savanorių, kurie įgyvendintų veiklą, nes jiems nėra mokama už savo darbą.
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti	Kampaniją ir renginius galima perkelti į skirtingas sritis ar kontekstą, tačiau būtų

perduodamos? Kuri dalis? - Kuriai sričiai ar kontekstui? - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	gerai atsižvelgti į tą pačią dieną vykstančių užsiėmimų skaičių. Galbūt geriau būtų tai padaryti vienos savaitės renginiu, kad lankytojai galėtų dalyvauti daugiau veiklų. Taip pat reikėtų gerai apgalvotos kontrolės ir vertinimo sistemos, kad būtų užtikrinta veiklos kokybė. Gal iš pradžių būtų galima surengti mažesnę renginį, todėl žmonės susipažįsta su koncepcija, tikslais ir veikla ir nori joje dalyvauti, po to gali išsiplėsti į didesnę renginį ar kampaniją.
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Kai renginys bus pripažintas ir įvertintas profesionalų ir bendrujų, tai turės daug naudos asmenims, vietos bendruomenėms ir skirtingoms viešosioms ir privačioms suinteresuotosioms šalims. Žmonės nori savo laisvalaikį skirti svarbioms temoms spręsti skirtingais būdais: per seminarus, kalbas, paskaitas, diskusijas, veiklas ir pan. Žiniasklaidos palaikymas taip pat yra labai svarbus, norint pasiekti didesnę auditoriją. Kadangi tokio renginio organizavimas yra gana sudėtingas, jame dirbantys žmonės turi turėti specifinių žinių, įgūdžių ir atkaklumo.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens,	https://www.filantropija.org/dan-za-spremembe/

atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	https://www.prostovoljstvo.org/dan-za-spremembe
---	---

Vardas	Silvia Popovici
Šalis	Rumunija

Projektas EGAL - *Pilietinis dialogas ir lyčių lygybės principų gynimas,*

finansuojamas iš Europos struktūrinių fondų per POCA 2014-2020

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir	Projektą 16 mėnesių laikotarpiui, pradedant nuo 2018 m. Birželio 27 d., Įgyvendina sąžiningos visuomenės plėtros ir mokymo centras („Cenform“) ir Ugdymo turinio plėtros ir lyčių studijų centras (FILIA). Pagrindinis projekto tikslas yra plėtoti Rumunijano NVO gebėjimus lygių galimybių, lyčių lygybės, žmogaus teisių ir jaunimo srityse rengti ir siūlyti alternatyvią lyčių lygybės ir lygių galimybių viešąją politiką. Tikslinę grupę sudaro 180 nevyriausybių organizacijų iš Rumunijos atstovų, veikiančių minėtose srityse, ir 30 valstybės institucijų ir institucijų darbuotojų. Tikslinės grupės nariai yra mokomi keturiuose teminiuose mokymuose (organizacinis ir finansinis valdymas, lyčių ir
--	--

tt); - Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	galimybių nelygybė, pilietinis dialogas ir gynimas), kad jie galėtų sukurti ir skatinti vyriausybės inicijuotos viešosios politikos alternatyvas savo interesų srityje. Kitas pagrindinis tikslas yra sukurti ir skatinti alternatyvų pasiūlymą viešajai lyčių lygybės politikai, kuri turėtų priimti atitinkama viešojo įstaiga ar valdžia, kad jis taptų nacionaliniu įstatymu.
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nustatyti privalumai ir teigiamas poveikis yra šie: - nevyriausybių organizacijų, valstybinių institucijų ir institucijų nariai, apmokyti ir paruošti tokiose srityse kaip organizacinis ir finansinis valdymas, lyčių ir galimybių nelygybė, pilietinis dialogas ir gynimas; - didinti informuotumą lygių galimybių ir lyčių lygybės tema; - priimta ir nacionaliniu įstatymu pakeista alternatyvi politinė lyčių lygybės politika; tai gali paskatinti tolesnį pasiūlymą ir priimti geresnius įstatymus dėl lygių galimybių ir lyčių lygybės
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nežinoma
• Perkeliamumas	Projektą galima perduoti, jei bus reikalinga

- - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	finansinė parama. Svarbiausias teigiamas poveikis greičiausiai bus lyčių lygybės įstatymo pakeitimas.
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Šis projektas suteikia galimybę pakeisti Rumunijos įstatymus dėl lyčių lygybės ir lygių galimybių, pasirenkant alternatyvą viešajai politikai, sukurtą kaip projekto rezultatą
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	Projekto vadovas: Cătălin Mihăescu https://centrulfilia.ro/o-noua-abordare-a-egalitatii-de-gen-in-politicile-publice/

Vardas	Silva Blažulionienė
Šalis	Lietuva

Visi esame žmonės - pamoka

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei	Visi esame žmonės PRADŽIA I. Kartojimas – ką mokiniai jau žino, supranta toje srityje. Gali būti: a) Kas yra diskriminacija? b) Ar skiriasi visuomenės požiūris į vyro ir moters vietą profesinėje, politinėje ir sprendimų priėmimo veikloje, darbo rinkoje? c) Žiūrimas 3 min. filmas „Viena rasė. Žmonių rasė“. http://www.youtube.com/watch?v=d25VMTvnQ-U Trumpas aptarimas. II. Tikslų (uždavinių) kėlimas ir aptarimas. PAGRINDINĖ DALIS I. Naujos medžiagos pateikimas. 1-asis spaudos konferencijos simuliacijos etapas. Darbas grupėse. Klasė suskirstoma (mokiniai išsiskaičiuoja) į grupes po 4-5 mokinius. Kiekviena grupė išsitraukia užduotį. Užduotys: 1. Kokias žinote diskriminacijos formas? 2. Vyrai ir moterys. Dėl kokių priežasčių jie diskriminuojami?
--	---

taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt); - Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	3. Vyrų ir moterų. Kokios galimos diskriminacijos pasekmės? Kaip sumažinti diskriminaciją? Ar lygios vyrų ir moterų teisės Lietuvoje? Kaip sprendžiamos problemos Lietuvoje? Kiekviena grupė, atlikusi užduotį, išsirenka atstovą į spaudos konferenciją. II. Spaudos konferencija. 2-asis etapas. Grupės deleguoti atstovai susodinami klasės priekyje prieš auditoriją, jie prisistato kaip atskiros temos (pagal išsitrauktą užduotį) ekspertai. Likusieji mokiniai tampa žurnalistais, pasirenka atstovaujamą laikraštį ar žurnalą, parengia klausimus. Žurnalistai eina prie mikrofono, prisistato vardu, pavarde, kokiam leidiniui atstovauja, ir pateikia klausimą. Atsako atitinkamos srities ekspertas, jį gali papildyti ir kiti ekspertai. Žurnalistai atsakymus pasižymi užrašų knygutėje. Diskusijos nevyksta. Galima pateikti ir provokuojančius klausimus. III. Spaudos konferencijos apibendrinimas. 3-asis etapas. Žurnalistai parengia straipsnį (pastraipą) savo leidiniui, ekspertai parengia ataskaitą raštu. Šį darbą mokiniai atlieka namuose. Tekstus mokytojui siunčia elektroniniu paštu. IV. Užduoties aptarimas. 4-asis etapas. Aptariamos dvi sritys – turinys ir forma. Kalbėdamas apie turinį, mokytojas, dalyvavęs kaip spaudos konferencijos stebėtojas, primena teisingai pateiktus faktus, diskutuotinas idėjas.
--	--

	Komentuoja rodydamas pateiktis. Kalbėdamas apie formą, mokytojas pamini kalbos klaidas, teisingai pavartotus terminus bei kitus su verbaline ar neverbaline komunikacija susijusius momentus. PABAIGA I. Vertinimas (vertinama mokinių kalbos kultūra, aktyvumas) ir įsivertinimas (vienos minutės refleksija). Mokiniai, pagalvoję 1-2 min., atsako į klausimą: „Koks esminis šiandien nagrinėjamos medžiagos klausimas?“. II. Perspektyvos numatymas – tolesnių uždavinių kitoms pamokoms kėlimas. Išrenkami ketvirtojo tūkstantmečio tikslo (Dviem trečdaliais sumažinti vaikų iki 5 metų mirtingumą) ekspertai. Išrinktieji mokiniai pagal mokytojos nurodytus internetinius adresus namuose ieško medžiagos, ją atsispausdinę atsineša į ketvirtąją pamoką.
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Mokiniai sužino apie diskriminaciją, jos rūšis. Mokosi tolerancijos Ilgalaikis poveikis – visuomenė bus tolerantiškesnė
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nepastebėta
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys	Priemonė gali būti naudojama visose mokyklose, darželiuose. Kuo mažesni vaikai, tuo didesnis

gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	poveikis bus jaučiamas iš šios priemonės. Galimi trukdžiai: tėvų neigiama nuostata
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Puikiai
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	http://karjeroscentras.eu/wp-content/uploads/2015/04/TeachMDGS-VS-pamokos-LT-mokytoju-patirtis.pdf

Vardas	Elena-Irina Macovei
Šalis	Rumunija

Lyčių Barometras – Rumunija, 2018

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt); - Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt)	Lyčių barometras - Rumunija, 2018 m. - tai tyrimas, kurį atliko IMAS apklausų institutas kartu su Ugdymo turinio plėtros ir lyčių studijų centru - FILIA bei Sąžiningos visuomenės plėtros ir mokymo centru - kaip aukščiau aprašyto projekto EGAL dalis. - Pilietinis dialogas ir viešosios politikos, susijusios su lytimi, gynimas. Reprezentatyvią tyrimo imtį sudarė 1140 žmonių, kurie dalyvavo tyrime 2018 m. Lapkričio 15 d. – gruodžio 23 d. Rumunijoje. Tyrime buvo tiriamas žmonių požiūris ir požiūris į lyčių lygybę, moterų ir vyrų dalyvavimą viešojoje erdvėje, vyrų ir moterų santykius ar seksualinio švietimo mokyklose temas ar viešą priekabiavimą ir diskriminaciją
--	--

- Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Pagrindiniai pranašumai ir poveikis yra šie: - atliekant reprezentatyvią imtį, tyrimas pateikia aiškų vaizdą apie lyčių nelygybę Rumunijoje, taip pat apie problemas, su kuriomis susiduria moterys pagal savo amžių, tautybę, gyvenimo lygį ar išsilavinimą; - atsižvelgiant į tyrimų rezultatus, gali būti taikomos tinkamos priemonės ir intervencijos, susidedančios iš viešosios politikos ir įstatymų; - padidintas visuomenės dėmesys lyčių lygybės ir lygių galimybių klausimams
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nežinoma
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos?	Tyrimą galima perduoti kitoms šalims, tyrimų metodologija laisvai prieinama Rumunijoje. Kliūtys gali būti finansinės paramos stoka, politinės valios trūkumas pokyčiams, taip pat menkas pritarimas visuomenės nuomonei,

(pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	atsižvelgiant į tai, kad rezultatai apibūdina lyčių nelygybės įvaizdį, kai kurios šalys net nenori jų pripažinti.
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Šis tyrimas yra svarbus empirinis pagrindas kuriant viešąją politiką lyčių lygybės srityje.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Barometru_de_gen.Rumunija_2018.pdf https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Gender-Barometer_Introductive-Study-EN.pdf

Vardas	Ioana Cantemir
Šalis	Rumunija

Tęstinis tyrimų ir plėtros projektas Nediskriminavimo ir lygių

galimybių principų propagavimo būdai dabartinėje Rumunijos visuomenėje, 11-asis

leidimas

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt);	Tęstinis mokslinių tyrimų ir plėtros projektas Nediskriminavimo ir lygių galimybių principų propagavimas dabartinėje Rumunijano visuomenėje, 11-asis leidimas Projektas yra nuolatinis ir jį plėtoja Nacionalinė kovos su diskriminacija taryba (Rumunijano vyriausybės agentūra), krikščioniškasis universitetas „Dimitrie Cantemir“, Deputatų rūmų žmogaus teisių, kultų ir tautinių mažumų komisija ir Europos Sąjungos atstovai. Nediskriminavimo ir lygių galimybių skatinimo centras - NEDES 2014+. Projektas yra nuolatinis, vienuoliktasis leidimas vyko nuo 2017 m. Kovo iki 2018 m. Kovo mėn. Pagrindinės projekto kryptys: a) skatinti nediskriminavimo ir lygių galimybių principą „Dimitrie Cantemir“ universiteto lygmeniu, taip pat visose
---	--

- Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	suinteresuotose aplinkose: - diskusijos su mokiniais klasėje arba konsultacijų metu; - oficialios ir neformalios diskusijos su mokytojais; - projekto grupių narių vizitai į Bukarešto aukštąsias mokyklas (aukštųjų mokyklų studentų ir prieš universitetinį išsilavinimą mokančių darbuotojų skatinimas Bukarešte); b) kiekvienais metais organizuoti tarptautinę nediskriminavimo ir lygių galimybių konferenciją - NEDES, kurioje dalyvautų studentai, mokytojai ir institucijų bei NVO atstovai, aktyviai ar suinteresuoti skatinti žmogaus teises, nediskriminavimą ar lygias galimybes. Renginio tikslas - palengvinti diskusijas ir pasikeitimą geriausia patirtimi, patirtimi ir idėjomis siekiant užkirsti kelią neapykantos padarytiems nusikaltimams ir imtis veiksmų informuoti apie šį reiškinį ES lygiu ir jo narėms. Sukurtas internetinis ir „Facebook“ puslapis konferencijai
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nustatyti šie pranašumai ir teigiamas poveikis: - didinti informuotumą nediskriminavimo ir lygių galimybių klausimais;
• Trūkumai ir neigiamas poveikis	Nežinoma

asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	Projektą galima perkelti į kitas šalis, tačiau reikalingas finansinis rešaltinissas, politinis noras ir interesai šioje srityje bei visuomenės nuomonės palaikymas.
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Būdamas nuolatiniu projektu, visi teigiami padariniai ir padariniai gali būti tęsiami vienerius metus.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	http://www.cdep.ro/comisii/drepturile_omului/pdf/2017/rd_0207.pdf

Vardas	Doru Cantemir
Šalis	Rumunija

Simpoziumas Lytis ir lygios galimybės, 6th leidimas, organizuotas

University Alexandru Ioan Cuza of Iași

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt);	Simpoziumo „Lyčių ir lygių galimybių“ leidimai buvo organizuojami 2012–2016 m. Paskutiniai trys leidimai buvo projekto „Moterų statuso atstatymas: nuo diskriminacijos iki profesinio tobulėjimo ir lygių galimybių“, tęstinio projekto užtikrinimas, finansuojamas iš Europos struktūrinių fondų per POSDRU 2007. –2013 m. Šeštąjį leidimą, 2016 m., Organizavo Moterų profesinio mokymo ir asmeninio tobulėjimo centras, Iași universiteto „Alexandru Ioan Cuza“ muziejus ir to paties universiteto Psichologijos ir edukologijos fakultetas. Simpoziumo metu vyko paskaitos ir mokslinių pranešimų temos, susijusios su lytimi, lyčių skirtinga psichologija, moters padėties pokyčiais visuomenėje ar moterų ir vyrų patirtimi socialiniuose santykiuose bei šeimos ar profesiniame gyvenime
---	---

- Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Pagrindiniai pranašumai ir teigiamas poveikis yra šie: - keitimasis idėjomis, geriausia praktika, tyrimų rezultatais, susijusiais su lyčių lygybe ir lygiomis galimybėmis; - atkreipti visuomenės dėmesį į šias temas; - empiriniu pagrindu siūlyti iniciatyvas ar priemones lyčių lygybės ir lygių galimybių srityje.
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nežinoma
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo	Šio renginio organizavimą galima perduoti kitoms institucijoms, regionams ar valstybėms. Pagrindinė sąlyga - turėti finansinę ir organizacinę paramą.

keitimas, biudžeto koregavimai) - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Priemonė yra labai gera ir turėtų būti tęsiama kartu su kitais projektais.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	http://www.rsf.uaic.ro/index.php/component/content/article/90

Vardas	Silva Blažulionienė
Šalis	Lietuva

Pamokos mokyklose “Diskriminacija”

• Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt); - - Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt)	Pamoka mokyklose “Diskriminacija” 1. Diskusija: a) Mokiniai susodinami ratu arba puslankiu, kad jiems būtų patogiau bendrauti. b) Ant lentos didelėmis raidėmis užrašoma DISKRIMINACIJA ir mokiniai yra paklausiami, kokias diskriminacijos rūšis jie žino. Jų atsakymai surašomi aplink užrašą „diskriminacija“. c) Aptariamos atskiros diskriminacijos rūšys: pvz., socialinė, ekonominė, rasinė, lyčių, seksualinė ir t.t. Diskutuoiant apie diskriminacijos rūšis ir jų aktualumą mokiniams, jų bendruomenei, Lietuvai ir pasauliui galimi tokie klausimai diskusijos plėtotei: a. Su kuria diskriminacijos rūšimi jie susiduria dažniausiai? b. Kaip žmonės yra diskriminuojami? c. Kodėl jie diskriminuojami? d. Kokie įvykiai Lietuvoje/pasaulyje yra susiję su diskriminacija? e. Ar reikia kovoti su diskriminacija? f.
---	---

- Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	Kaip galima kovoti su diskriminacija? g. Kokia mokinių asmeninė patirtis su tam tikromis diskriminacijos rūšimis. 2. Mokiniai aptaria diskriminacijos rūšis ir apie jas diskutuoja. a) Pamokos pabaigoje mokytojas apibendrina diskriminacijos rūšis. Mokytojas užduoda namų darbą: pirmos grupės mokiniai, naršydami internete, žiūrėdami filmus, reklamas bei serialus, o taip pat stebėdami kasdienį gyvenimą, turi fiksuoti ar ten nėra diskriminacijos apraiškų ir kitos pamokos metu papasakoti, ką pastebėjo ir su kokiomis diskriminacijos apraiškomis susidūrė. Antros grupės mokiniai ruošia pateiktis apie diskriminaciją. 2. Metodas „Kompasas“: a) Mokiniai susodinami į grupes po 4-6 žmones, aptariama ar po pirmojo susitikimo mokiniai pastebėjo diskriminacijos atvejų televizijoje, internete ar kasdiniame gyvenime. b) Kiekvienai grupei duodama nuotrauka, kurioje pavaizduota viena iš diskriminacijos rūšių, didelis popieriaus lapas ir lipnūs lapeliai. Komandoje aptariama gauta nuotrauka ir ant lipnių
---	---

	lapelių parašomi klausimai, susiję su nuotraukoje pavaizduota diskriminacija, pvz.: nuotraukoje pavaizduota ekonominė diskriminacija, tai klausimai gali būti tokie kaip: kodėl vaikai diskriminuojami dėl ekonominio statuso; kiek turi uždirbti pinigų, kad nebūtum diskriminuojamas ir pan. Duodama 15-20 min. sugalvoti kuo daugiau klausimų. c) Visus klausimus mokiniai sudėlioja pagal kompasą metodą. (išsamesnę informaciją apie šį metodą rasite metodiniame leidinyje „Teach MDGs. Vystomojo švietimo pamokos“: „Kompasas“). Visi klausimai aptariami. d) Mokytojas ant lentos nupiešia trijų dalių lentelę. Diskutuojuant visi klausimai įrašomi į tam tikrą lentelės dalį. e) Darbo aptarimas: išrenkamas pats svarbiausias klausimas apie kiekvieną aptartą diskriminacijos rūšį. 3. Metodas „Kodėl – kodėl grandinė“: a) Parodoma video medžiaga (internetinėje svetainėje „YouTube“ True Colours – Racial Discrimination in Everyday Life) apie rasinę diskriminaciją. Mokytojas karts nuo karto sustabdo vaizdą įrašą ir išverčia ir
--	--

	paaškina nežinomus žodžius. b) Mokiniai sugalvoja teiginį, kuris užrašomas ant lentos. Pvz.: „Kodėl niekas neatėjo padėti Glenui?“ Daroma „Kodėl – kodėl grandinė“ (išsamesnę informaciją apie šį metodą rasite metodiniame leidinyje „Teach MDGs. Vystomojo švietimo pamokos“: „Kodėl – kodėl grandinė“). 4. Vaidmenų žaidimas „Šarados“: a) Mokiniai suskirstomi į grupes. Kiekvienai grupei priskiriama atskira diskriminacijos rūšis. Mokiniai slapta sugalvoja, kaip suvaidinti gautą diskriminacijos rūšį. b) Kiekviena grupė suvaidina situaciją, susijusią su priskirta diskriminacijos rūšimi (nenaudojant raktinių žodžių). c) Kiekviena situacija aptariama, mokiniai papasakoja kaip jautėsi vaidindami, kaip elgėsi situacijoje ir ką patartų tam tikrą diskriminaciją patyrusiems žmonėms 5. Ruošimasis baigiamajam darbui: a) Mokiniai suskirstomi į 4 grupes. Nutariama, kurią diskriminacijos rūšį jie norėtų nagrinėti. b) Nutariama, kokia forma jie darys baigiamąjį darbą: plakatą, vaizdo įrašus, kurs dainą, vaidinimą, pateiktis.
--	--

	c) Sudaromas darbo planas. 6. Baigiamasis darbas Mokiniai pristato savo tyrimą ir plakatus, vaizdo įrašus ir paruoštas pateiktis. Pristatymai aptariami. Pamokos pabaigoje mokiniai gauna lapus su klausimais refleksijai: • Kodėl aš dariau mini baigiamąjį darbą šia tema? • Norėčiau daugiau sužinoti apie... Pamokoje mokiniams įteikiami apdovanojimai ir sertifikatai už dalyvavimą projekte.
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties skirtumo • trumpalaikis ir ilgalaikis	Mokiniai sužino apie diskriminaciją, jos rūšis. Mokosi tolerancijos Ilgalaikis poveikis – visuomenė bus tolerantiškesnė
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nepastebėta
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui?	Priemonė gali būti naudojama visose mokyklose, darželiuose. Kuo mažesni vaikai, tuo didesnis poveikis bus jaučiamas iš šios priemonės.

- - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	Galimi trukdžiai: tėvų neigiama nuostata
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Puikiai
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	http://karjeroscentras.eu/wp-content/uploads/2015/04/TeachMDGS-VS-pamokos-LT-mokytoju-patirtis.pdf

Šalis	Tsvetelina Aleksandrova
Country (where the measure is implemented)	Bulgaria

Teach for Bulgaria

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt); - Įsipareigojimas (privalomas,	„Teach for Bulgaria“ yra nevyriausybinė organizacija, kuri dirba nuo 2011 m., Siekdama užtikrinti vienodas galimybes gauti kokybišką išsilavinimą kiekvienam Bulgarijos vaikui, neatsižvelgiant į gyvenamąją vietą, mokyklą, jo / jos etninę kilmę ir tėvų socialinę bei ekonominę padėtį. . Šios nevyriausybės organizacijos žmonės mano, kad gerai pasirengę ir motyvuoti specialistai yra vertingiausias žingsnis link teigiamų pokyčių švietimo srityje. Štai kodėl jie įdarbina, moko ir ugdo žmones, kurie yra motyvuoti prisidėti prie to, kad kiekvienas vaikas galėtų naudotis kokybišku išsilavinimu Bulgarijoje; kokybiškas švietimas, kuris veda prie veikiančios ekonomikos ir stiprios visuomenės
---	--

savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Programa suteikia galimybes asmeniui ir karjeros tobulėjimui jauniems švietimo srities specialistams, kurie dažnai diskriminuojami dėl savo amžiaus. Idėja, kad jauni žmonės neturi pakankamai kompetencijų ir patirties, sukelia didelę diskriminaciją, ypač šioje srityje. „Teach for Bulgaria“ mokymo metodai yra novatoriški ir kūrybingi. Naudodamiesi jais jaunimas praplečia savo galimybes ir pagerina švietimo sistemą Bulgarijoje. Tuo pat metu šie mokytojai sprendžia diskriminacijos problemą, susijusią su vienodomis vaikų galimybėmis mokytis
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nenustatyta
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui?	Programa taikoma įvairiems šalies regionams, todėl ji yra gana mobili ir lanksti.

- - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Manau, kad labai naudinga turėti tokią paramą atsižvelgiant į NVO „Teach for Bulgaria“. Tai sukuria teigiamą aplinką jauniems mokytojams, o tai labai svarbu, ypač jų karjeros pradžioje.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	https://zaednovchas.bg/en/

Vardas	Jerneja Šibilja
Šalis	Slovėnija

Subalansuokite santykius tarp lyčių

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt); - Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt)	Projektu „Subalansuokite santykius tarp lyčių“ (Urvnotežimo odnose moči med spoloma) siekiama didinti supratimą ir stiprinti žinias apie lyčių lygybę. Projekte buvo nagrinėjamos prioritetinės moterų ir vyrų proporcingo atstovavimo ir dalyvavimo priimant sprendimus ekonominėje ir politinėje srityse bei vyrų ir moterų profesinio ir šeimos gyvenimo suderinimo. Projektą 2013–2016 m. Įgyvendino Darbo, šeimos, socialinių reikalų ir lygių galimybių ministerija, jį bendrai finansavo Norvegijos Karalystė pagal Norvegijos finansinį mechanizmą 2009–2014 m. Žiniasklaidos kampanija buvo sukurta ir įgyvendinta siekiant pašalinti stereotipus ir kliūtis, užkertančias kelią lyčių lygybei, ir didinti supratimą apie lyčių lygybės svarbą tiek moterų, tiek vyrų labui. Dalis kampanijos taip pat buvo kampanijos vaizdo įrašas. Kadangi žiniasklaida prisiima didelę dalį atsakomybės už giliai įsišaknijusias lyties prietarus ir idėjas, dėl kurių moterys ir vyrai nekritiškai priskiriami
--	---

- Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	stereotipiniams vaidmenims. Televizijos reklama veidrodyje nukreipė veidrodį į stereotipinį moterų ir vyrų vaizdavimą žiniasklaidoje ir reklamoje. Vaizdo įrašo reklaminius pranešimus siekiama skatinti lyčių lygybę, kuri atsispindi vienodame darbo pasiskirstyme derinant profesinį ir šeimos gyvenimą. Projekto komanda taip pat sukūrė virtualų stereotipų muziejų (http://uravnotezenost.Enakostspolov.si/muzej-sterotipov), kuriame pateikiami stereotipai ten, kur jie priklauso - muziejuje. Svetainės lankytojai gali kartu kurti muziejų, siūsdami stereotipus, kuriuos jie suvokia savo aplinkoje. Muziejus ir kampanija siekia, kad šie stereotipai iš tikrųjų taptų praeitimi
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Kadangi kampanija buvo plataus masto ir joje taip pat buvo TV reklama, ji pasiekė didesnę auditoriją. Projekto idėjos, tikslai ir veiklos buvo paremtos svarbia informacija, statistiniais duomenimis ir faktais. Ši svetainė yra interaktyvi ir joje teikiama įdomi vartotojo patirtis, todėl žmonėms įdomiau ją tyrinėti. Asmenys gali aktyviai dalyvauti projekte per stereotipų muziejų. Šis metodas „iš apačios į viršų“ turi daugiau galimybių didinti

	supratimą ir ugdo kiekvieno žmogaus gebėjimą mąstyti, reflektuoti ir didinti supratimą lyčių nelygybės klausimu
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Skirtingos kampanijos turėtų būti susijusios ir turėtų būti grindžiamos viena kita. Jei trukmė ir rešaltinissas yra riboti, tai yra kampanijos ar projekto pasiekiamumas ir galimas veiklos poveikis. Kampanija galėtų būti platesnės apimties ir būti skirta skirtingoms privataus ir profesinio gyvenimo sritims, skirtingoms profesijoms, skirtingoms tikslinėms grupėms (jauniems, pagyvenusiems žmonėms, privačioms ir visuomeninėms organizacijoms ir tt).
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	Kampanija gali būti perduota ir regioniniu, ir vietos, ir tarptautiniu lygiu. Tokia kampanija paprastai yra veiksmingesnė ir sulaukia didesnio auditorijos skaičiaus, jei vadovaujanti organizacija yra gerai pripažinta organizacija (pvz., Ministerija, savivaldybė, didelė NVO ar didesnė įmonė). Taigi, norint įgyvendinti tokią kampaniją, reikia domėtis svarbiausiomis visuomenės organizacijomis. Be to, reikia turėti pakankamai lėšų (finansinės, žmogiškųjų išteklių, organizacinės ir pan.) Ir noro bendradarbiauti su įvairiomis suinteresuotosiomis šalimis. Kampanija galėtų būti kelių etapų ir

	kiekviename etape skirtingos tikslinės grupės ar sritys galėtų būti nukreiptos vykdant skirtingas veiklas (praktinę veiklą, kurioje asmenys gali aktyviai dalyvauti, mokytis darydami ir patirdami bei pamažu įsipareigodami pokyčiams visuomenėje). Kampanija galėjo apimti veiksmų, skirtų skatinti ir įgyvendinti pokyčius visuomenėje (skirtingais lygmenimis), planavimą ir deklaracijas, kuriomis asmenys, vietos bendruomenės ir organizacijos galėtų įsipareigoti įgyvendinti pokyčius, kad būtų pasiekta lyčių lygybė.
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Tokios kampanijos yra labai vertinamos ir reikalingos, nes jos prisideda didinant informuotumą, įgyvendinant pokyčius ir sukuriant lygias galimybes vyrams ir moterims. Svarbu planuoti ir įgyvendinti aktualias, išsamias, kūrybingas ir ambicingas kampanijas, kuriose skirtingi asmenys, organizacijos ir kiti suinteresuotieji subjektai galėtų bendradarbiauti siekdami panašių tikslų. Žiniasklaidos palaikymas taip pat yra nepaprastai svarbus, norint pasiekti didesnę auditoriją, todėl svarbu šviesti žiniasklaidos atstovus apie faktus ir jų vaidmenį skleidžiant stereotipus, kurie stiprina lyčių

	nelygybę.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	http://uravnotezenost.enakostspolov.si https://www.youtube.com/watch?time_continue=30&v=h-BWk8anv6Q

Vardas	Jerneja Šibilja
Šalis	Slovėnija

Projektas Aktivni.si

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatatai, kvota, gairės, rekomendacijos ir tt);	Vienos ar kitos lyties socialinė lygybė negali būti pasiekta be moterų ir vyrų dalyvavimo. Aktyvi tėvystė ir teisingesnis namų ūkio užduočių paskirstymas tarp partnerių yra svarbūs lyčių lygybės politikos tikslai. Projektas Aktivni.vsi skatina aktyvią tėvystę ir tolygų šeimos ir namų ūkio išipareigojimų paskirstymą tarp moterų ir vyrų. Tai suteikia vyrams didesnę vaidmenį šeimos gyvenime, o moterys gali užimti geresnes pozicijas darbo rinkoje. Projektą 2016 - 2017 m. Įgyvendino Darbo, šeimos, socialinių reikalų ir lygių galimybių ministerija kartu su 5 kitomis partnerių organizacijomis iš Slovėnijos ir 1 iš Islandijos. Ją bendrai finansavo Europos Komisijos Teisės, lygybės ir pilietybės programa. Vyriški projekto tikslai buvo šie: - sukurti ir įgyvendinti nuoseklaus ir integruoto vietos bendruomenės požiūrio į asmeninio ir profesinio gyvenimo pusiausvyros klausimą
---	--

- Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	modelį, akcentuojant aktyvią tėvystę ir sprendžiant lyčių stereotipus, susijusius su priežiūra ir namų ruošos darbais; - skatinti socialinius partnerius spręsti šias temas ir problemas bei patvirtinti privataus ir profesinio gyvenimo derinimo politiką ir praktiką, akcentuojant aktyvią tėvystę, - sumažinti lyčių stereotipus ir skatinti vienodą moterų ir vyrų priežiūros ir buities darbų paskirstymą.
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Projektas prisidėjo prie: - geresnis lyčių aspekto integravimas į vietos bendruomenę sprendžiant lyčių stereotipus ir derinant šeimos bei profesinį gyvenimą, akcentuojant aktyvią tėvystę, - patobulintos vietos lygmens institucijų praktinės žinios apie lyčių stereotipų šalinimo ir šeimos bei profesinio gyvenimo suderinimo mechanizmų ir priemonių naudojimą, - geresnis supratimas, žinios apie šeimai palankią politiką ir jos įgyvendinimas, akcentuojant aktyvią tėvystę privačiame sektoriuje, - geresnis supratimas apie didesnio vyrų įsitraukimo į slaugos ir namų ruošos darbus svarbą. Projektas buvo plataus masto ir sėkmingai įgyvendinta keletas veiklų: - reklamos, sklaidos ir komunikacijos su įvairiomis tikslinėmis grupėmis veikla,

	- dokumentinis filmas (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/dokumentarni-film), - moksliniai tyrimai ir analizė darbo ir šeimos gyvenimo suderinimo srityje, - seminarai, seminarai ir mokymai įvairioms tikslinėms grupėms, - žinynai ir lankstinukai įvairioms tikslinėms grupėms, - teminių dienų vaikams darželiuose ir pradinėse mokyklose, - knyga ir teatro spektaklis vaikams apie stereotipinius lyčių vaidmenis (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/files/57/AktivniVsiRozagrozaPlavalava.pdf), - diskusijų klubai pradinė mokyklų mokiniams, - keitimasis gerąja patirtimi, - dvi tarptautinės konferencijos. Projekto idėjos, tikslai ir veiklos buvo paremtos aktuali informacija, statistiniais duomenimis, tyrimais ir papildoma literatūra bei rešaltiniss. Ši svetainė yra interaktyvi ir prie įėjimo lankytojams suteikia galimybę apmąstyti pusiausvyrą savo namuose. Tai taip pat suteikia atminties žaidimą vaikams ir suaugusiesiems, kuris gali būti diskusijų apie lyčių vaidmenis ir lygybę pagrindas (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/spomin). Reklaminiuose vaizdo įrašuose projekto idėjos pateikiamos įdomiai ir lengvai suprantamai (http://
--	--

	// aktivni vsi.enakostspolov.si / promocijski-spoti). Projekte bendradarbiavo daug įvairių ekspertų, o tai suteikia dar didesnę projekto patikimumą ir profesionalumą
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Tokie projektai turėtų būti susieti ir turėtų būti grindžiami vienas kitu. Jei trukmė ir rešaltinissas yra riboti, tai yra projekto pasiekiamumas ir galimas projekto veiklos poveikis.
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	Projektas gali būti perduotas ir regioniniu, ir vietos, ir tarptautiniu lygiu. Nors šiame projekte buvo daug skirtingų veiklų skirtingoms tikslinėms grupėms, yra didelis potencialas tęsti panašias veiklas (ir įgyvendinti papildomas) ir idėjas įvairioms tikslinėms grupėms (vidurinių mokyklų studentams, fakultetams, skirtingoms profesijoms, įmonėms, viešajam sektoriui ir kt.).
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Tokie projektai yra labai laukiami ir vis dar reikalingi, nes plačioji ir profesionalioji visuomenė vis dar nepakankamai supranta lygaus vyrų dalyvavimo šeimos ir namų ruošos

	darbuose svarbą. Reikia pokyčių šioje srityje, ir mes turime atlikti keletą papildomų žingsnių, kad būtų pasiekta pažanga siekiant lyčių lygybės šeimos ir asmeniniame gyvenime. Svarbu planuoti ir įgyvendinti svarbius, išsamius, kūrybingus ir ambicingus projektus, kurie remiasi vienas kitu ir sukuria galimybes skirtingiems asmenims, organizacijoms ir kitiems svarbiems suinteresuotiesiems subjektams bendradarbiauti siekiant panašių tikslų. Žiniasklaidos palaikymas taip pat yra nepaprastai svarbus, norint pasiekti didesnę auditoriją, todėl svarbu šviesti žiniasklaidos atstovus apie faktus ir jų vaidmenį skleidžiant stereotipus, susijusius su vyrų ir moterų vaidmeniu asmeniniame ir profesiniame gyvenime.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	http://aktivni-vsi.enakostspolov.si http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/enake_moznosti/AktivniVsiZlozenka.pdf

Vardas	Monika Špital and Jerneja Šibilja
Šalis	Slovėnija

Apvalus stalas “Lyčių lygybei” Liublijanoje

Gerosios praktikos aprašymas: - Priemonės / politikos / renginio pavadinimas ir apibrėžimas (pvz., Įstatymas, kampanija, įvykis, lankstinukas ir tt) - tema - nepalanki padėtis / diskriminacijos prevencija, orientuota į karjeros plėtrą, karjeros orientavimą, horizontalią ir vertikalią segregacijos prevenciją - Tikslinė grupė. Aiški ir numanoma. Jei taikoma: nurodykite lytį, amžių, etninę ar socialinę padėtį (pvz., Mergaitės, abiejų lyčių jaunimas, jaunos moterys, jauni suaugusieji, vyresnio amžiaus piliečiai, migrantai, tos pačios lyties partnerystės, mažas pajamas gaunantys asmenys, studentai ir kt.) - įstaiga ir teisinė sistema (tik jei taikoma; pvz., Valstybinis įstatymas, įstatatai, kvota, gairės,	2018 m. Rugsėjo mėn. Liublijanoje vyko apskritojo stalo diskusija „Už lyčių lygybę“. Tuo pačiu metu buvo pristatytas lankstinukas apie skirtingas lyčių lygybės sritis - politiką, ekonominį savarankiškumą, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą ir kt. Renginys buvo atidarytas platesnei publikai. Moderatoriai aptarė įvairius būdus, kaip spręsti lyčių nelygybę kasdieniame gyvenime Liublijanoje, su bendrakalbiais, kurie buvo šios srities ekspertai. Liubliana yra Slovėnijos sostinė, todėl jos taikymo sritis buvo vietinė, tačiau ji taip pat paveikė nacionalinę aprėptį. Brošiūroje autoriai pristatė skirtingas lyčių nelygybės Liublijanoje problemas ir galimus sprendimus. Brošiūrą lengva suprasti, todėl ir visuomenė gali ją suprasti. Jame yra įdomių nuotraukų ir iliustracijų, kurios daro ją
--	--

rekomendacijos ir tt); - Įsipareigojimas (privalomas, savanoriškas, rekomenduojamas ir tt) - Taikymo sritis (tarptautinė, nacionalinė, regioninė, vietinė ir kt.) - Trukmė (pvz., Turi būti įvykdyta arba galioja iki tam tikros datos; vienkartinis įvykis; metinis renginys; neterminuotas ir tt)	patrauklesnę skaitytojams.
• Privalumai ir teigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Tokie įvykiai kaip šis gali turėti teigiamą poveikį, nes jie padidina supratimą apie lyčių nelygybę plačiojoje visuomenėje. Ekspertai turi galimybę pasidalyti žiniomis, svarbia informacija, rūpesčiais ir lyčių nelygybės padariniais visuomenei per diskusijas ir paprastą bei pamokančią brošiūrą.
• Trūkumai ir neigiamas poveikis asmeniui - lyčių lygybės požiūriu, ypač dėl lyties pensijų skirtumo - trumpalaikis ir ilgalaikis	Nenustatyta
• Perkeliamumas - - Ar visa priemonė ar jos dalys gali būti perduodamos? Kuri dalis? - - Kuriai sričiai ar kontekstui? - - Kokiomis sąlygomis perdavimas būtų galimas? Kokios yra būtinos	Viskas iš šios praktikos gali būti perkeliama į skirtingas sritis ar kontekstus. Toks apvalus stalas gali būti organizuojamas viešose vietose, mokyklose, įmonėse, nevyriausybinėse organizacijose, įvairiose valstybinėse ir privačiose organizacijose ir pan., Siekiant

sąlygos? (pvz., požiūrio pasikeitimas, įstatymo keitimas, biudžeto koregavimai) - Koks būtų teigiamas tokio perdavimo poveikis? - Kodėl jis gali nepavykti arba nepriimti? (Trūksta pinigų, trūksta politinės valios keisti, nedidelis pritarimas viešajai nuomonei)	atkreipti dėmesį į skirtingas tikslines grupes (jaunus žmones, pagyvenusius žmones, moteris, vyrus, darbdavius ir darbuotojus ir kt.). Organizuojant tokį apvalų stalą reikalingi organizaciniai įgūdžiai, vietos aplinkos populiarinimas ir palaikymas. Įvairių sričių ekspertai turi bendradarbiauti rengdami brošiūrą, kurioje gali būti gerosios patirties pavyzdžių ir gairių būsimam darbui užtikrinti lyčių lygybę skirtingose srityse. Tai gali būti padaryta ir regioniniu ar nacionaliniu lygmeniu
• Bendras vertinimas - savo nuomonė ir (arba) - ekspertų nuomone	Mūsų nuomone, renginiai, skatinantys lyčių lygybę, yra labiau nei laukiami, kai jie yra gerai suplanuoti, reklamuojami ir įgyvendinami. Norėdami pasiekti didesnę auditoriją, svečiai ir pranešėjai turi būti įdomūs, gerai pasirengę ir žinoti, kaip pasidalinti savo žiniomis su neprofesionalais.
• Informacija - jei įmanoma, nurodykite asmens, atsakingo už šią priemonę arba nuorodą, pavadinimą	https://www.ljubljana.si/sl/aktualno/okrogla-miza-za-enakost-spolov-v-ljubljani/ https://www.ljubljana.si/assets/Uploads/Za-enakost-spolov.pdf

6 Išvados

Projektas sujungė Rumunijos, Slovėnijos, Bulgarijos, Lietuvos ir Čekijos Respublikos specialistus ieškoti geriausios praktikos lyčių pusiausvyros srityje ir nediskriminacinio orientavimo karjeros srityje slaugos mokymo ir socialinio darbo srityse.

Šiai darbo sričiai didelę įtaką daro esama nelygybė darbo rinkoje, todėl buvo atskleistos pagrindinės sąvokos. Turimi duomenys suteikia mums supratimą apie sistemingai mažesnį moterų įtraukimą į darbo rinką. Vėliau tai daro įtaką pačiai darbo rinkai ir individualiai asmenų ekonominei gerovei.

Horizontalioji lyčių segregacija parodo mums moterų ir vyrų disbalansą darbo rinkoje ir vieno darbdavio lygiu: socialinių paslaugų teikėjo, sveikatos priežiūros paslaugų teikėjo, švietimo tiekėjo.

Vyrai (dėl daugelio priežasčių) linkę būti susiję su STEM sektoriais ir IRT technologijomis, moterys dažniausiai dirba antriniame darbo sektoriuje, paslaugų, priežiūros ir administracinėse srityse. Tai kelia ir prestižo temą, kuri eina kartu su feminizuotų ar maskulinizuotų sektorių finansine nauda ir atlyginimu. Tai turi įtakos stebimų mokymo, slaugos ir socialinio darbo sričių prestižui.

Nepaisant to, kad socialinis darbas, mokymas ir slauga dažniausiai yra feminizuota profesija, vis dar vyrauja vertikalioji segregacija pagal lytį. Profesijų feminizavimas nebūtinai reiškia, kad moterys užima vadovaujančias pareigas organizacijose. Sąžiningas karjeros orientavimas turėtų turėti omenyje stiklinių lubų, stiklinio lifto ir lipnių grindų poveikį moterų karjeros kelyje ir turėtų užkirsti tam kelią.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas atitinkamame sektoriuje yra įdomus skaičius, kuris parodo vertikalios segmentacijos pagal lytį poveikį bendriems moterų ir vyrų uždarbiams atitinkamuose sektoriuose. Žvelgiant į sveikatos priežiūros ir švietimo sektorių, įdomu pastebėti, kad daugiausia sveikatos ir socialinės rūpybos sektoriuose yra reikšmingų neatitikimų tarp vyrų ir moterų uždarbio atitinkamose šalyse.

Apibendrinant galima teigti, kad šios su lytimi susijusios darbuotojų žinios ir jų reikalavimai yra reikalingi tolesniam tobulėjimui, mokymui, karjeros orientavimui ir kuravimui. Ir ne tik

už nediskriminavimą, bet dar svarbiau už efektyvų paslaugų teikėjų personalo valdymo procesą. Sąžiningas ir lyčių požiūriu jautrus požiūris į darbuotoją yra būtinos efektyvaus valdymo ir vadovavimo organizacijoje prielaidos. Kaip rodo pavyzdžiai, stebimose vietose nėra daug dėmesio skiriama nediskriminacinio karjeros patarimo temai, galimi sunkumai ir kiekvieno pavyzdžio ribos, tačiau daugelis ribų neatskleidžiamos. Geriausia praktika turi būti idealioje aplinkoje, kurioje nelygybės nėra nuolatinės, o teisingas vertinimas yra pagrindiniai standartai. Tačiau kol kas tai nėra tiesa nė vienoje iš partnerių.

Pateikdami geriausios / gerosios praktikos pavyzdžius geriausios praktikos rinkinyje, bandome parodyti galimus būdus, kaip ateityje pasiekti didesnę lyčių pusiausvyrą ir lygesnę visuomenę. Profesinės karjeros patarimai, kurie užkerta kelią diskriminacijai ir skatina lygybę nelygioje aplinkoje, yra griežti



7 Šaltiniai

EU Justice and Consumers. 2018. Report on equality between women and men. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Hrženjak, Humer. 2015. Fair income, fair pension. Otevřená společnost, Praha. P. 7.

http://www.otevrenaspolecnost.cz/microsites/ferove-platy-a-penze/sl_progres_analyza_english_online.pdf

Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H. a R. Marková Volejníčková. 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná pozice a rozklad faktorů. Studie k projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ Ministerstva práce a sociálních věcí.

https://www.mpsv.cz/files/clanky/35208/Studie_c.2_pro_web.pdf

Working paper: Evaluation of the gender pay gap in Lietuva. Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians Work Session on Gender Statistics Vilnius, Lietuva 1-3 June 2016. Šaltinis:

EIGE's Gender Equality Index

EIGE - <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2016/WS/WP10_Lietuva_Ambrozaitiene.pdf

https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/FINAL_REPORT_ON_PAY_IN_HEA_LTH_AND_SOCIAL_CARE.pdf

Statistical Office of Republic of Slovénija - <https://www.stat.si/statweb/en>

<https://www.total-Slovénija-news.com/lifestyle/3852-Slovénija-s-gender-pay-gap-relatively-low-in-the-eu-but-rising-fastest>

<https://www.total-Slovénija-news.com/lifestyle/3852-Slovénija-s-gender-pay-gap-relatively-low-in-the-eu-but-rising-fastest>

Oficialiosios statistikos portalas - <https://www.stat.gov.lt/en>

<https://www.female-rights.com/Lietuva/>

<https://en.delfi.lt/culture/statistics-Lietuva-women-significantly-outnumber-men.d?id=65511600>

Český statistický úřad – www.csu.cz



Erasmus+

<https://penzista.net/sluzby-pro-seniory/zamestnanost-ve-zdravotni-a-socialni-peci-je-v-cr-pod-prumerem-eu/>

National statistical institute - <http://www.nsi.bg/en>

<https://sofiaglobe.com/2015/03/05/gender-pay-gap-in-bulgaria-has-worsened-but-still-better-than-eu-average/>

National Institute of Statistics - <http://www.insse.ro/cms/en>

<https://www.Rumunija-insider.com/Rumunija-gender-pay-gap>