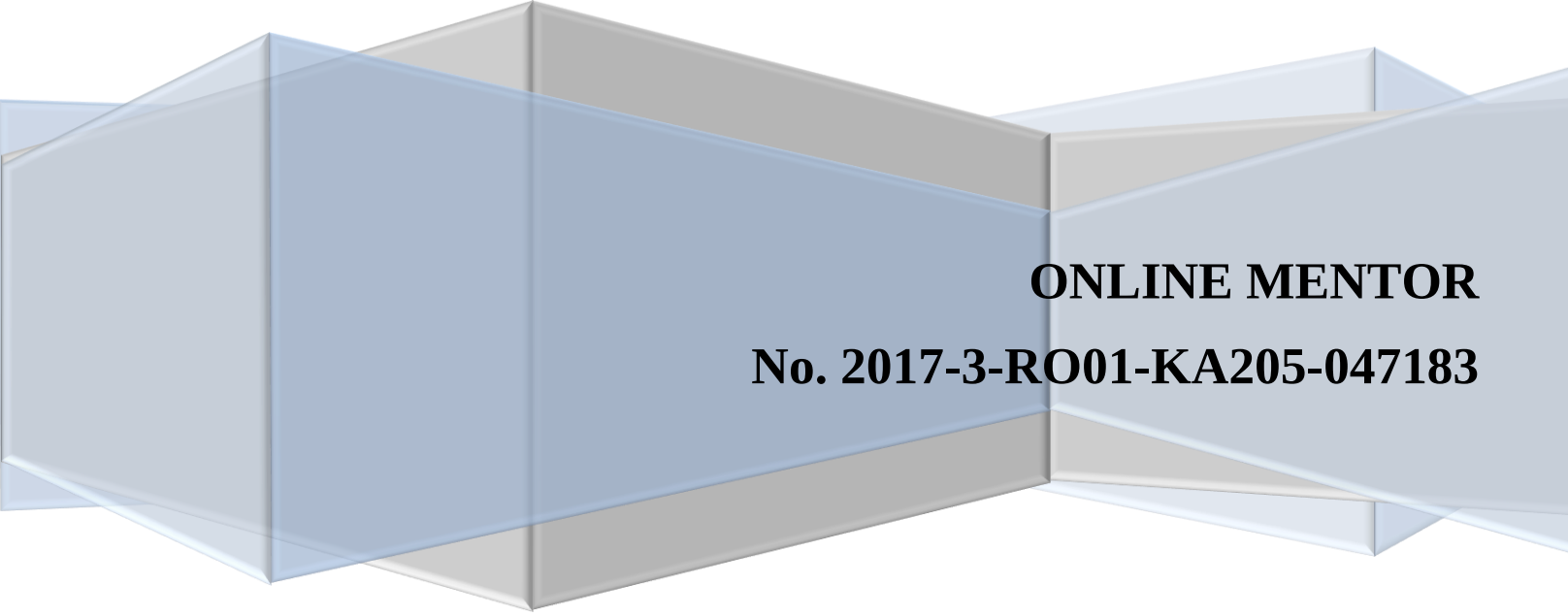


Intellectual output 5:

**“Колекция от най-добри практики за
баланс между половете и
недискриминация в кариерното
ориентиране”**



ONLINE MENTOR

No. 2017-3-RO01-KA205-047183

Партньори:

Asociatia Everest, Romania
STEP Institute, Slovenija
Gender studies, o.p.s, Czech Republic
Balkanplan, Bulgaria
SC Ludor Engineering SRL, Romania
KAI, Lithuania

Принос от партньорите:

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+

Следващата публикация е създадена като интелектуален продукт н. 5 през 2019г.

Проектът „Онлайн менторство и умения за професионален коучинг на връстници за обучение на младежта“ н. 2017-3-RO01-KA205-047183 беше подкрепен от програмата Еразъм +.

Съдържанието на настоящия материал представлява изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия няма да носят отговорност за начина, по който се използва съдържанието на информацията.

Съдържание

1. Въведение и структура	Error! Bookmark not defined.
2. Основни статистически данни и информация ...	Error! Bookmark not defined.
3. Основни понятия относно дискриминацията и равенството в контекста на кариерното ориентиране	Error! Bookmark not defined.
3.1 Пол	13
3.2 Социализация и пол	Error! Bookmark not defined.
3.3 Полови стереотипи	15
3.4 Равенство	16
4. Специални концепции и статистика в контекста на сестринството / преподаването / социалната работа.	Error! Bookmark not defined.
4.1 Хоризонтална полова сегрегация	Error! Bookmark not defined.
4.2 Вертикална полова сегрегация	Error! Bookmark not defined.
Лепкав под	24
Стъклен таван	Error! Bookmark not defined.
Стъклен асансьор	26
Спукан тръбопровод	27
4.3 Разлика в заплащането между половете	29
4.4 Пресичане на дискриминацията	34
Познаване добре на спецификите	Error! Bookmark not defined.
4 Ползи от равновесието между половете на обществено и организационно ниво	Error! Bookmark not defined.
Защо е важна сферата на сестринството, преподаването и социалната работа?	Error! Bookmark not defined.

Защо менторството и кариерното ориентиране са важни? **Error!**

Bookmark not defined.

5 Колекция от най-добри практики..... **Error! Bookmark not defined.**

5.1 Най-добри практики за баланс между половете в сестринството /
преподаването / социалната работа **Error! Bookmark not defined.**

Среща **Error! Bookmark not defined.**

Gender Equality Ruler **Error! Bookmark not defined.**

Група за подкрепа на мъже в сестринството **Error! Bookmark not defined.**

Сертификат за семейно дружество **Error! Bookmark not defined.**

Полов одит за доставчици на социални услуги **Error! Bookmark not defined.**

Проект 22% до равенство **Error! Bookmark not defined.**

Изследване **Error! Bookmark not defined.**

5.2 Най-добри практики на недискриминационен подход и баланс между
половете на пазара на заетостта и публичната сфера **Error! Bookmark not defined.**

Стратегически документ **Error! Bookmark not defined.**

Закон за равни възможности за жените и мъжете **Error! Bookmark not defined.**

Резолюция относно Националната програма за равни възможности за
жените и мъжете 2015-2020 **Error! Bookmark not defined.**

Advocate of the Principle of Equality **Error! Bookmark not defined.**

Трудова борса за бежанци и мигранти **Error! Bookmark not defined.**

Ден за промени - нека премахнем дискриминацията **Error! Bookmark not defined.**

Проект EGAL

112

Всички сме хора	Error! Bookmark not defined.
Полов барометър	120
Непрекъснат научно-изследователски проект	Error! Bookmark not defined.
Symposium Gender и равни възможности	Error! Bookmark not defined.
Урок в училищата „Дискриминация“	Error! Bookmark not defined.
Преподавай за България	Error! Bookmark not defined.
Нека балансираме силовите отношения между половете	Error! Bookmark not defined.
Проектът Aktivni.si	Error! Bookmark not defined.
Кръглата маса „ЗА равенството между половете“	Error! Bookmark not defined.
6 Заключение	Error! Bookmark not defined.
7 Източници	153

1. Въведение и структура

Събирането на най-добри практики за баланс между половете и недискриминация в кариерното ориентиране е част от резултатите (Интелектуален резултат № 5) на международния проект „Онлайн менторство и умения за професионален коучинг на връстници за обучение на младежта“. Проектът обединява професионалисти от Румъния, Словения, България, Литва и Чехия с цел да се съсредоточи върху менторството и кариерното ориентиране в областта на сестринството, преподаването и социалната работа на младите хора в търсене на работа и на млади професионалисти.

Тъй като тяхната област на сестринство, преподаване и социална работа се основава на взаимовръзката между клиента и професионалиста, стереотипите и пристрастията играят решаваща роля и при двете страни. И от страна на професионалистите, има едно предизвикателство на върха: тяхната област на работа е силно свързана с визията на „грижата“, стереотипите и последствията от приписването на женско-мъжкото разделение на работата. Феминизацията на сектора на образованието и грижите е очевидна във всяка участваща страна - статистическите данни се използват за показване на случаите в съответните страни.

Основните теоретични концепции са подкрепени от съответните статистически данни от съответните страни партньори. За да се подчертае тяхната значимост за конкретния сектор на социалните грижи, сестринството и преподаването, специфичният раздел (раздел 4) се фокусира върху националната статистика.

Въпросът за баланса между половете има значение и за пазара на труда, както и за концепцията за политическия и обществен подход към самата тема за равенството. Раздел 5 определя основните знания за значението на баланса между половете и неговите ползи за обществото и организационния етикет.

И накрая, раздел 6 обръна внимание на най-добрите практики. Те са класифицирани според темата и фокуса си. Първо са изброени практики за постигане на баланс между половете в сестринството / преподаването / социална работа. Както показват примерите, не се обръща много внимание на темата за недискриминационното кариерно ориентиране в наблюдаваните области. Във втората част са изброени практики, по-широко засягащи тези явления: недискриминационен подход и баланс между половете на пазара на заетостта и в публичната сфера.

Следователно колекцията има за цел да повиши осведомеността по тази тема не само между младите специалисти, но и между доставчиците на услуги като работодатели,

които играят значителна роля на пазара на труда. Въпреки че демографската ситуация е силно свързана с тенденциите за застаряване и нейното въздействие върху пригодността за заетост, е необходимо да се има предвид, че тя засяга по различен начин мъжете и жените.

2. Основни статистически данни и информация

За лесно четене на тази публикация можем да предположим основните характеристики на демографската заетост за съответните страни. Трябва обаче да отбележим, че съществуват различни проблеми, когато се стига до статистическите числа: използват се различни методологии на изчисления, различни възрастови групи от съответните статистически служби, а също така са налични различни източници в рамките на времевата рамка. И като цяло не всички данни са налице - просто тъй като не се спазват, или изготвянето на окончателни статистически данни обикновено е сяпо по пол и не осигурява броя на мъжете и жените.

За преодоляване на тези проблеми използваме статистиката само по ориентировъчни причини или за да подкрепим и покажем описаното явление. За да получите по-точни числа, горещо препоръчваме на нашите читатели да отидат в националното статистическо бюро като най-подходящия ресурс.

За да се рамкира темата е необходимо да се направи общ преглед на характеристиките на заетостта на България, Чехия, Литва, Румъния и Словения по отношение на различията между половете. Между петте съответни държави е интересно да се отбележи, че Литва се състои 53,81% от жени, което е най-големият дял измежду другите страни.

Население

	Жени	%	Мъже	%	Население	Съответна година на данните

България	3 604 338	51,49	3 395 701	48,51	7 000 039	2018
Чехия	5 390 264	50,80	5 219 791	49,20	10 610 055	2018
Литва	1511600	53,81	1297300	46,19	2808900	2018
Румъния	10041772	51,12	9602578	48,88	19644350	2017
Словения	1042252	50,09	1038656	49,91	2080908	2019

Източник: собствено изчисление въз основа на данните на съответните национални служби

За да разберем по-добре пазара на заетостта и неговите специфики по отношение на неравенствата между мъжете и жените, ние предоставяме преглед на степента на заетост във всяка страна..

Източник: собствено изчисление въз основа на данните на съответните национални служби

Както показват таблиците, интересно е, че по-високият дял на жените се отразява допълнително и на по-високите проценти на заетост на жените в Литва. Между страните-партньори най-високият брой в общия брой достига Чехия, разглеждайки населението от 15 до 64 години.

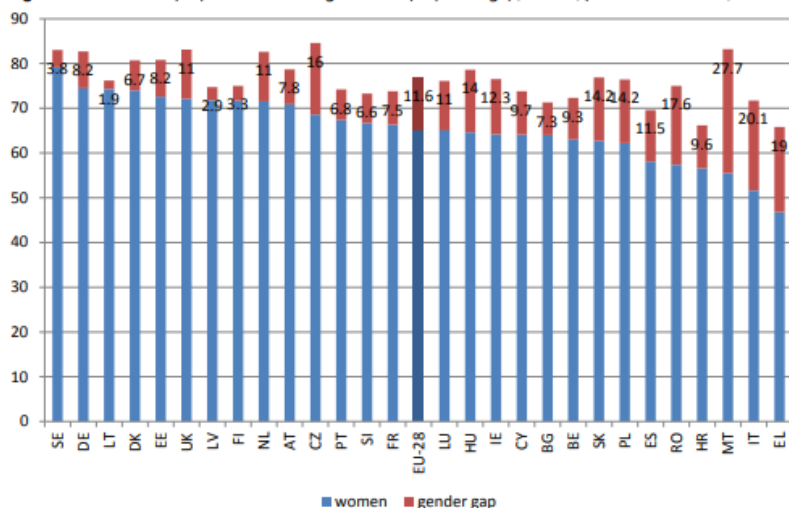
Коефициент на заетост

	Мъже	Жени	Общ коефициент на заетост	Съответна година на данните
България	58,70%	47,20%	52,70%	2019
Чехия	82,10%	68,30%	75,40%	2019
Литва	62,80%	53,80%	57,90%	2018
Румъния	72,80%	55,80%	63,90%	2017
Словения	63,10%	53,30%	58,00%	2018

Въпреки това, при сравняване на равнището на заетост на жените във възрастовата група 20-64 години, има значителни промени. Графиките от Доклада за равенството между жените и мъжете през 2018 г. показват различни класации. От страните партньори най-много достигат Литва, а след това Чехия и Словения.

Коефициент на заетост

Figure 2: Women employment rate and gender employment gap, 20-64, per Member State, 2016



Source: Eurostat, Labour Force Survey

Източник: Правосъдие и потребители в ЕС. 2018. Доклад за равенството между жените и мъжете. Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз. Стр. 10

Различията между половете на пазара на заетостта могат да се тълкуват и в ситуация на безработица. Интересното е, че данните показват различно въздействие върху жените и мъжете в страните партньори. Докато за някои страни безработицата е силно свързана с жените (Чехия, Словения), за други изглежда, че въздействието е по-силно върху мъжете (България, Литва, Румъния).

Процент на безработица

	Мъже	Жени	Общ коефициент на заетост	Съответна година на данните
България	5.3%	4,60%	5%	2019
Чехия	1,80%	2,60%	2,2%	2019
Литва	6,90%	5,50%	6,20%	2018

Румъния	5,00%	4,20%	4,90%	2017
Словения	4,00%	4,90%	4,40%	2018

Източник: собствено изчисление въз основа на данните на съответните национални служби



Като обобщение, въпреки възрастовата група или системата за изчисление, съществуващите данни ни дават разбиране за систематичното по-ниско включване на жените на пазара на труда. Това оказва последиствие върху самия пазар на труда, както и върху индивидуалното икономическо благополучие на хората.

3. Основни понятия относно дискриминацията и равенството в контекста на кариерното ориентиране

За да се разбере добре темата за недискриминацията и баланса между половете в кариерното ориентиране, е необходимо да се надгради върху вече съществуващите знания и теории. За да предоставим кратък преглед решихме да използваме смесен подход. В този раздел ще бъдат разкрити основните понятия по отношение на дискриминацията и равенството. За да се покаже тяхното значение в ежеднезната практика и тяхното въздействие върху живота на мъжете и жените в сестринството / преподаването / социалната работа, както и на мъжете и жените в страните партньори като цяло, ще се използва съответната статистика.

3.1 „Джендър“

Терминът „джендър“ се използва за описване на културно подкопани характеристики на пола. Обикновено се вижда разликата между пола: често се приписва на индивидите според сексуалните характеристики като непроменими - мъже / жени. А „джендър“: културно детерминиран и променлив по отношение на това какво означава да бъдеш мъж / жена в съответното общество и в съответното време. Обикновено говорим за ролята на пола, които се носят от мъжете и жените в обществото и които оказват влияние върху тяхното положение.

3.2 Социализация и пол

Социализацията на половете е процесът, траещ през целия живот, на опознаване на ценностите, правилата и нормите на поведение по отношение на управлението на пола в обществото. Основната част от социализацията е в детството, но познаването на нормите, свързани с пола, се предава през целия живот. Също така можем да отразяваме критично тези ценности и характеристики, които се приписват на мъжете / жените и да покажем пристрастия и стереотипи, на които се основават.

Социализацията на половете е присъща и на училищното образование и показва как по различен начин момичетата и момчетата се ръководят през образователната система. Обикновено се очаква момчетата да имат успех в математиката, физиката, спорта, докато момичетата се очаква да имат успех в езиците; и според тези стереотипи те се ръководят през образователната система.

Литва

Данните от 2017 г. показват, че най-популярните области на образование сред жените са образование (88,3 на сто), здравеопазване и социални услуги (80,0 на сто), социални науки, бизнес и право (66,7 на сто). Мъжете са склонни да избират инженерство, производство и строителство (75,8%), земеделие и ветеринария (62,6%), услуги (60,6%).¹

България

През 2017 г. в университети и специализирани висши училища в страната са завършили **53,3 хиляди души**, от които 28,9 хиляди са получили степен „бакалавър“, а 24,3 хиляди - „магистър“. В областта на образованието е имало **810 мъже** и **4027 жени**. В областта на здравеопазването е имало **982 мъже** и **2225 жени**.

Брой студенти по области на образование в Словения, 2018/2019

	N, общ	N, мъже	N, жени
Области на образование (KLASIUS_P16) общо	75991	32188	43803
Образование за учители	7215,5	911	6304,5
Здравни услуги и социално осигуряване	10224	2411	7813
Здравни услуги и социално осигуряване, по-специално неопределени	14	6	8
Здравни услуги	8315	2026	6289

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

Социална сигурност	792	61	731
... Интердисциплинарни образователни дейности, предимно здравни и социални осигуровки	998	305	693
Здравни услуги и социално осигуряване, други	105	13	92

И по-интересното е, че повече жени от мъжете получават висше образование (в Чехия съотношението е 60% жени: 40% мъже). В Словения има повече жени, отколкото мъже, включени във висшето образование въз основа на класификацията KLASIUS_P16, както и в области на здравеопазването и социалните услуги и образованието за учители. Разликата между броя на мъжете и жените, изучаващи тези области, е доста значителна.



В обобщение статистическите данни показват как действа социализацията на половете в областта на образованието. Има повече мъже (ръководени до избирането), които избират инженерни, производствени и строителни или архитектурни изследвания, докато жените преобладават в образованието, здравеопазването и социалните услуги.

3.3 Полови стереотипи

Полови стереотипи се определят най-вече като оцелели и остарели идеи или предразсъдъци, свързани с женствеността и мъжествеността. Оказват влияние върху нашето мислене и поведение. За жените и мъжете те обикновено застават в опозиция и обхващат четири основни области: личност, домашно поведение, професии и физически вид.

Важно е да се отбележи обаче: стереотипите и пристрастията обикновено са опростени изводи, създадени при некритично обобщение или от един собствен предишен опит, или от опита на други. Нормалната функция на мозъка е да опрости, но в отделни случаи въздействието намалява личната ефективност като неотнормално.

3.4 Равенство

С демократизацията на (западното) общество идва идеята за равенство. Не само всички мъже са равни (както се отнася до революцията във Франция), но равни трябва да бъдат и мъжете и жените (вж. Олимпе дьо Гуж²).

Съществуват различни подходи за постигане на равенство между половете, от равенството в изходните линии и равенството на възможностите, до концепцията за равенство в резултатите. Неизбежно всеки подход има своите плюсове и минуси, но използването им е необходимо, за да се подкрепи съзнателния процес на вземане на решения.

Индексът за равенство е много полезен за обобщаване на основната област на интерес за постигане на равенство. Ако не бъде насочена като цяло, реалността на равенството само в един сегмент няма да промени реалността на неравенствата в други.

²https://en.wikipedia.org/wiki/Olympe_de_Gouges



Източник: EIGE's Gender Equality Index

4. Специални концепции и статистика в контекста на сестринството / преподаването / социалната работа.

В този раздел се обръща специално внимание на областта на сестринството, преподаването и социалната работа. Както беше посочено по-горе, източниците на данни са несъвместими и съществува голяма разлика между съществуващите

статистически данни в страните партньори. Проблемът се състои и във възможността да се получат данни за сегрегация по пол и данни за основните нива - обхващащи специфичната област на сестринството - и не само здравеопазването например. Статистиката обаче се използва за по-последователно описание на явлението в контекста на равенството между половете. По този начин различните казуси от страните партньори подчертават тяхното значение в практическия живот на медицински сестри, учители и социални работници.

4.1 Хоризонтална полова сегрегация

Хоризонталната полова сегрегация разкрива колко различно мъжете и жените преобладават на пазара на труда. Съществуват предимно феминизирани професии и професии, притежавани предимно от мъже. Мъжете обикновено са свързани с техника, ИКТ, строителство и архитектура, докато жените обикновено са свързани с грижи (по отношение на здравеопазването и социалните грижи, образованието и обслужването на клиентите) и административната работа.

Румъния

Данните от INS, събрани през 2017 г., разкриват, че професионалните домейни с висока степен на феминизация са: търговски дейности (55,1%), хотелиерство и ресторантьорство (61,2%), финансово посредничество и застраховане (67,1%), професионални, научни и технически дейности (57,1%), преподаване (75,6%) и здравеопазване и социални грижи (80,9%).

Това разделение на половете на пазара на труда е свързано със стереотипи и техните интернализации, както и с възможности за успех за заетост или индивидуално избран избор. След това можем да видим т. Нар. „Двоен пазар на труда“, където жените са наети във вторичния сектор на грижи и услуги, докато мъжете основно в първичен сектор на ИТ и бизнес.

Литва

Сегрегацията на половете на пазара на труда показва, че здравеопазването и социалната работа, където жените съставляват 86% от заетите, остават най-женствената сфера на дейност. В образованието жените съставляват 80%³.

България

Според данните на Националния статистически институт относно заетостта през 2018 г. в **работното поле на образованието** е имало 35,9 хиляди мъже и 147,1 хиляди жени. **В областта на здравеопазването и социалната работа** е имало 33,7 хиляди мъже и 129,5 хиляди жени.

Чехия

Имаше 293,100 жени и мъже 73,500 в областта на здравеопазването и социалните услуги в Чехия през 2018 г. Това е **2,5 процента от всички заети мъже и 12,4 процента от заетите жени**⁴. В сферата на образованието през 2018 г. са били заети **2,4% от всички заети мъже. За жените тя се състои от 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

Необходимо е също да се отбележи, че **хоризонталната сегрегация по пол се предполага не само на пазара на труда като цяло, но обикновено е видима и на самото ниво институция / организация.** Жените са най-вече на административно положение (работа с бели якички), в отдела за услуги, човешки ресурси и финансов

³Read more: <https://en.delfi.lt/culture/statistics-lithuania-women-significantly-outnumber-men.d?id=65511600>

⁴ Източник: <https://penzista.net/sluzby-pro-seniory/zamestnanost-ve-zdravotni-a-socialni-peci-je-v-cr-pod-prumerem-eu/>

отдел, докато мъжете обикновено са ИТ техници, шофьори и специализирани длъжности.

Подобна ситуация е изобразена в образователния сектор на **Чехия**: колкото по-високи и престижни позиции в образователната система, толкова по-голяма е вероятността от появата на мъжете. Когато се брои за детските градини, учителите се състоят само от 0,6% от мъжете. Когато броим за университети, академичният състав се състои от 69,2% от мъжете.

Учители по различните видове училища в Чехия (учебна 2017/2018 г.)

Тип училище	Учители, общо	Жени (%)	Мъже (%)
Детски градини	30 303.2	99.4	0.6
Основни училища	63 004.8	84.7	15.3
Средни училища	38 114.9	60.3	39.7
Консерватории	1 040.8	51.7	48.3
Висши професионални училища	1 450.3	65.2	34.8
Университети	15 038.3	37.1	62.9

Източник: CSO

Хоризонталната сегрегация по пол се наблюдава в **сектора на здравеопазването и социалните грижи**. Съществуващите данни показват, че мъжете са по-често представени в здравния сектор, отколкото в жилищните социални услуги. Това може да бъде видяно и от присъщия брой лекари мъже в здравните служби, а не само медицински сестри.

Брой служители в социалните и здравните услуги в Чехия

4-то тримесечие 2018г	Мъже	Жени	Общ брой служители
-----------------------	------	------	--------------------

Жилищни социални услуги	10500	53900	64400
Здравеопазване	56200	207200	263400
Други услуги	6800	32000	38800

Източник: CSO

Литва

Повечето (88%) преподаватели в общообразователните училища са жени. В професионалните училища жените са 69%, в коледите - 67%, в университетите - 53% от академичния състав.⁵

България

Според статистиката на НСИ за 2017-2018 г. над 98,7% от работещите в училищата и детските градини в България са жени. Мъжете в българските детски градини са общо 248. Значително по-ниска е феминизацията във висшето образование, където мъжете преподаватели преобладават с 50,5%.



В заключение, хоризонталната сегрегация по пол ни показва дисбаланса на жените и мъжете на пазара на труда, както и на нивото на единния работодател. Докато мъжете са склонни да бъдат свързани със STEM секторите и ИКТ технологиите, жените са склонни да бъдат във вторичния трудов сектор, в сферата на услугите, грижите и административните дейности. Това отваря и темата за престижа - която върви ръка за ръка с финансовите ползи и възнагражденията на феминизирани или маскулинизирани сектори. И оказва влияние върху престижа на наблюдаваните области на преподаване, сестрински грижи и социална работа.

⁵<https://www.female-rights.com/lithuania/>



Erasmus+

4.2 Вертикална полова сегрегация

Както е показано в първия преглед на данните, жените съставляват значителна част от населението, както и „ресурси“ на пазара на труда. От началото на 20 век те са значителна част от пазара на заетостта, но не са представени пропорционално в йерархиите.

Вертикалната сегрегация по пол разкрива как по различен начин мъжете и жените са концентрирани върху позиции с власт: в различни степени и нива на организационни йерархии. Докато мъжете преобладават в горната част на йерархиите на професиите, жените обикновено са на дъното на йерархиите (или в средното управление).



България

Докато средният за ЕС дял на мениджърите, които са жени, е 33%, в България тази цифра е 37% - като дялът на жените в общата заетост, все още под половината.⁶

Румъния

Статистиката сочи, че само 11% от позициите на членовете на борда в румънски компании са заемани от жени през 2017 г. Почти непроменени в сравнение с 2011 г. В ЕС този процент почти се е удвоил от 13,7% през 2011 г. на 25,3% през 2017 г.⁷

Според INS през 2017 г. в Румъния мъжете преобладават като членове на законодателния орган, членове на изпълнителния орган, висши служители на публичната администрация, мениджъри и висши служители (69,6%).

⁶<https://sofiaglobe.com/2015/03/05/gender-pay-gap-in-bulgaria-has-worsened-but-still-better-than-eu-average/>

⁷<https://www.romania-insider.com/romania-gender-pay-gap>

Лепкав под

Тя е допълваща концепция към ефекта на стъкления таван. Концепцията на лепкавия под ни дава мотивите защо обикновено жените не подхващат йерархична кариера.

Концепцията насочва вниманието към факта, че по-високите позиции обикновено се разглеждат като вторични мъжки: има различни фактори, които се считат за неизбежно свързани с позицията и които оказват силно влияние върху нежеланието на жените да приемат тези условия.

Някои от тях са:

- Невъзможност за балансиране на работата и живота (очаква се, че високата позиция неизбежно означава продължителен период от време, а балансът между професионален и личен живот е много повече на страната на работата).
- Стремек към агресивност и директивност и по този начин се проявява очакването, че жените ще имат проблем да вземат трудни решения (и обратно, голяма нужда от приемане).
- Неуспешно използване на стратегически взаимоотношения и подготовка на мрежи от поддръжници през свободното време (обикновено се отнася до „мрежи за стари момчета“).



Стъклен таван

Тази концепция описва мрежа от невидими бариери, които пречат на определена група хора (въз основа на пол, религия, раса и т.н.) да продължат в кариерата си. Освен това тези ограничения им пречат да развият кариерата си в йерархичен смисъл: те могат да преминат до определено ниво на йерархията, но някои нива са затворени за тях, въпреки факта, че са



„почти там“. Ефектът от стъклен таван описва тази близост, както и разстоянието от желаната цел.

Използвани са два аспекта: има ограничение на върха, което човек не може да премине в йерархията (и ни дайте обяснение защо въпреки феминизираното занимание в главата на институцията обикновено са мъже) и второ, съществува и страх да се прекрачи бариерата - или да се опита да пресече. Това е граница, наложена от самия себе си или от другите. Съществува очакването да не бъде успешен и по този начин дори опитът за опит няма да бъде направен. Можем да говорим и за самоизпълняващо се пророчество.

Стъкленият таван обяснява защо въпреки факта, че в основата на служителите има много жени, само няколко от тях са на водеща позиция. Ако са, те обикновено са в степен на средно управление и рядко са в топ мениджмънта. И ако е така, техният брой обикновено не съответства на съотношението на жените в служителите.

Представителство на мъже и жени мениджъри в мениджърите по здравни и социални услуги и образованието в Словения, 2018 г.

Група	Общо	Мъже	Жени	Процент, %	
				Мъже	Жени
Ръководители на услуги за грижа за деца	43	6	37	14,0	86,0
Ръководители на здравни услуги	484	199	285	41,1	58,9
Възрастни ръководители на услуги за грижи	45	12	33	26,7	73,3
Мениджъри по социални грижи	132	40	92	30,3	69,7
Образователни мениджъри	1337	525	812	39,3	60,7



В заключение, в контекста на сектора на грижите (сестрински и социални грижи), както и на преподаването, феминизацията на професиите не означава непременно, че жените са на водеща позиция в организациите. Справедливите кариерни насоки трябва

да имат предвид въздействието на стъкления таван, стъкления асансьор и лепкавия под върху кариерния път на жените и трябва да го предотвратяват.

Стъклен асансьор

Обратното явление на стъкления таван е стъкленият асансьор. Това е метафора, използвана за показване, че професионалната кариера на мъжете в преобладаващо феминизирана професия често се ускорява.

Също така, тя е свързана със стереотипите за работата на мъжете и очакванията, че мъжете искат да бъдат на ръководна позиция, а не в позиция на обикновен служител (медицинска сестра / социален работник). По този начин тяхното повишаване обикновено е улеснено и много бързо.



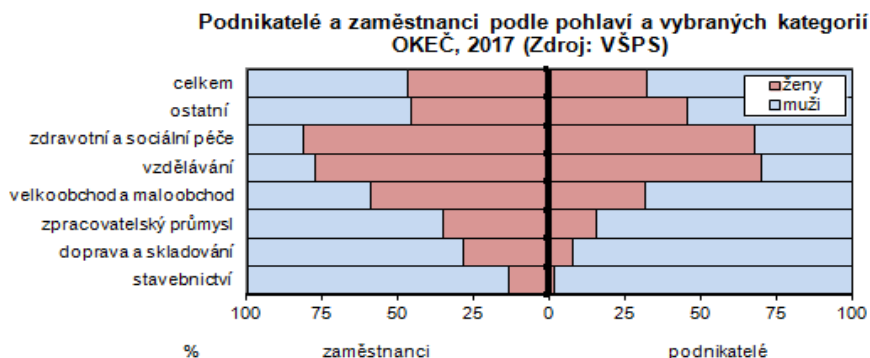
Тъй като броят на жените, работещи в здравеопазването, социалните услуги и образованието, е по-голям от броя на мъжете, се очаква да има повече жени мениджъри в тези области. Обаче, това не е задължително винаги вярно и ефектът на стъкления асансьор ни показва, че мъжете са на челни позиции.

Необходимо е обаче да се отбележи: не всички мъже печелят от тази система. Обикновено се прилага главно за по-млади хетеросексуални бели мъже от средната класа, докато мъжете, които не отговарят на тези критерии, се пропускат.

Чехия

Когато се търсят разделени по пол статистически данни относно вертикалната сегрегация по пол, няма общ източник. Въпреки това можем да заключим от съществуващите данни за нивото на работодателите (самостоятелно заети лица и работодатели) и служители в раздела „Здравеопазване и социални грижи“ (вижте графа „zdravotní a sociální péče“) и в секцията „Образование“ (вижте колоната

"vzdělávání"). Лявата страна е служителите, дясната страна показва работодателите. Червеният цвят е за жени, а синият - за мъжете.



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.

Источник: CSO

Можем да заключим, че когато разглеждаме общия дял на мъжете и жените в сектора на здравеопазването и социалните грижи, има около 20% мъже. При вертикална сегрегация обаче работодателите (или самостоятелно заетите лица) са мъже много по-често - те се състоят от повече от 26%.

По същия начин за **образователния сектор**, където мъжете се състоят от 25% от заетите, когато се отнася за работодателите, те също се състоят от повече от 27% мъже.

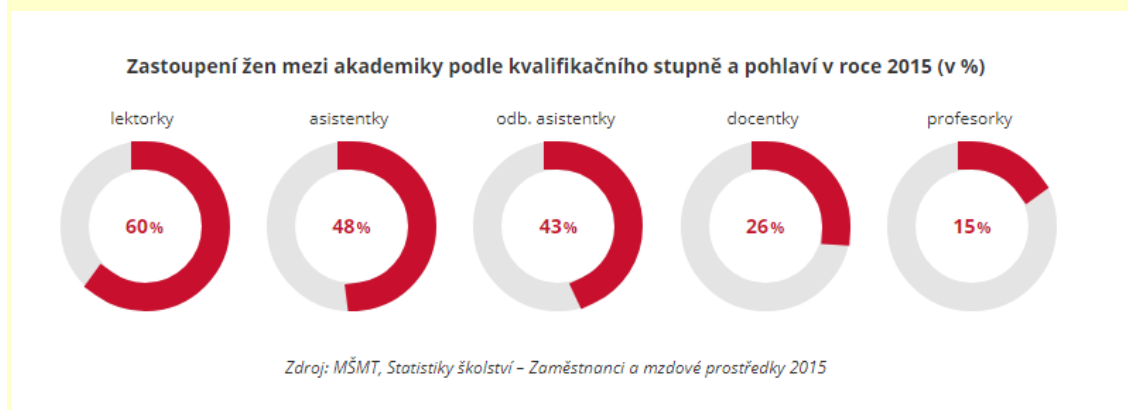
Спукан тръбопровод

Образът на тръбопровода е често усъвършенствано обяснение за постоянната дискриминация, което предполага, че неравенството между половете ще намалее, след като има достатъчно брой квалифицирани жени в пула за наемане на работа. Ситуацията обаче показва, че въпреки сравнително големия брой жени в



образователната сфера и в академичните среди, йерархичните позиции са заети предимно от мъже. Следователно обикновено се използва метафората на херметичната тръба.

Чехия



Източник: Ženy a muži ve vědě

Има тенденция към намаляване на представителността на жените, показана на следната снимка за Academia през 2015 г. Докато между преподавателите има 60% жени, асистенти и доценти намаляват до 43%. Броят намалява още повече за доцент и професор (до 26% и 15% съответно).

България

В учителската професия преобладават жените и представляват 85,3% от общия брой учители.

През учебната 2017/2018 г. броят на академичния състав в университетите и специализираните висши училища е 21,2 хиляди, от които 49,3% са жени. На заетост на пълен работен ден са били 13,2 хил. Души или 62,5% от академичния състав.

4.3 Разлика в заплащането между половете

Разликата в заплащането между половете представлява разликата между средните брутни часови / месечни доходи на мъжете, платени служители, и на жените, платени служители. Броят отразява хоризонтална, както и вертикална полова сегрегация на пазара на труда.

Разлика в заплащането между половете

	Общо	Съответна година на данните
България	12,70%	2017
Чехия	21,80%	2018
Литва	14,40%	2016
Румъния	5%	2011/2017
Словения	8%	2012/2018

Източник: собствено изчисление въз основа на данните на съответните национални служби

Въпреки това, този общ брой не ни позволява по-лесно възприемане на дискриминация на жените. Много по-уместно е да се търси разликата в заплащането между половете във всеки сектор. Тези числа ни дават представата за вертикална и хоризонтална сегрегация по пол и нейното въздействие върху сектора на грижите и образованието.

Разлика в заплащането между половете

	Образование	Здравеопазване и социални грижи	Съответна година
България	8,20%	28%	2017
Чехия	12%	14%	2018
Литва	ниско *	28%	2017
Румъния	13,50%	10,70%	2011/2017
Словения	високо *	26,50%	2012/2018

Източник: собствено изчисление въз основа на данните на съответните национални служби

Точни данни за Словения и Литва не бяха налице. Колкото и да е подобно на България, изглежда, че в Литва образователната сфера, въпреки високото ниво на феминизация, не установява високата разлика в заплащането между половете. Както бе посочено: „Най-малкото различие в заплащането между половете се наблюдава в предприятията, занимаващи се със строителство, образование...“⁸

В Словения изглежда е обратната ситуация. „... Брутните часови приходи на жените изостават най-силно от мъжете във финансовите и застрахователните услуги, здравеопазването и социалните грижи и образованието. Проучванията показват, че ситуацията е изненадващо по-лоша в публичния сектор, а не в частния.“⁹



⁸Working paper: Evaluation of the gender pay gap in Lithuania. Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians Work Session on Gender Statistics Vilnius, Lithuania 1-3 June 2016. P. 6

⁹<https://www.total-slovenia-news.com/lifestyle/3852-slovenia-s-gender-pay-gap-relatively-low-in-the-eu-but-rising-fastest>

Литва

Разликата в заплащането на жените и мъжете в частния сектор беше по-голяма от тази в публичния и възлизаше на 17,6% (в публичния сектор - 13,7%). Заплатите в публичния сектор се определят от определена универсална система от функции, нива и категории, която се определя централизирано. По този начин има повече контрол и прозрачност. В частния сектор обаче заплатата зависи от субективната оценка на работодателя и икономическите причини.¹⁰

Чехия

Разликата между половете за същата позиция обаче се различава в частния сектор около 11%, в публичния сектор средно 5%.

Словения

Неправедната разлика в заплащането на половете през 2013 г. беше в частния сектор 8,8% и 6,1% в публичния сектор в Словения¹¹

По отношение на дискриминацията и разликата в заплащането между половете, трябва да отбележим, че не всички несъответствия трябва да се коренят от дискриминацията. Справедливото възнаграждение, донесено от добри резултати в работата, очевидно е необходимо при отлично представяне (и е ясно оправдано).

Поразителното обаче е липсата на критерии, по които се създават заплатите и по които се оценяват служителите. В такъв случай се създава широко пространство за дискриминационен подход. Съществуващите системи за мониторинг осигуряват данни за възнаграждение на една и съща позиция, разделени между мъже и жени.

¹⁰<https://www.female-rights.com/lithuania/>

¹¹ 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

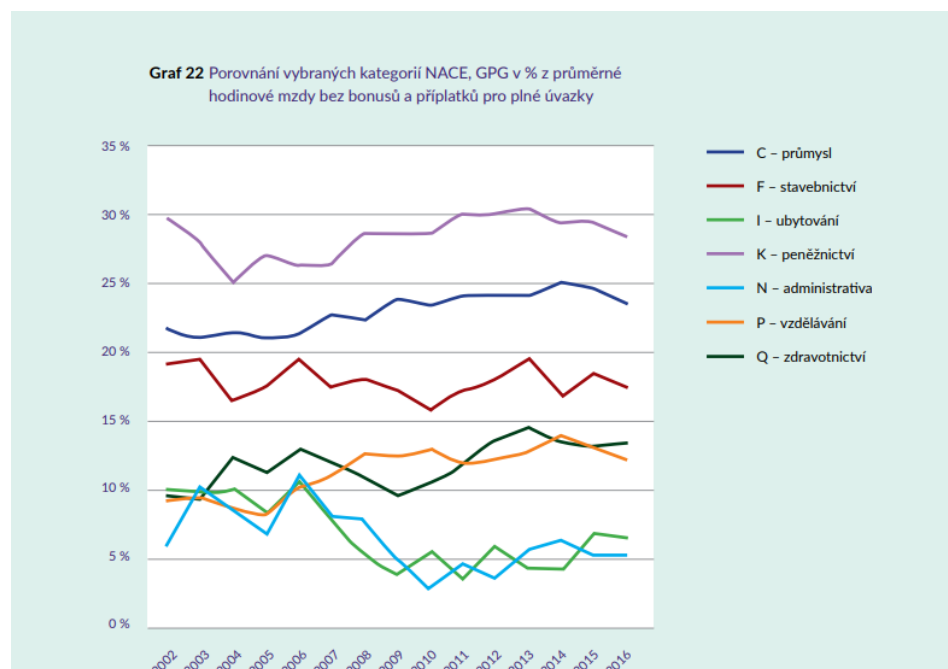
Тези данни показват потенциалния дискриминационен подход на работодателя към техните служители. Въпреки това, релевантни данни е трудно да се обособят - не само от статистиците, но и от служителите.

Чехия

Според най-новия анализ **секторът на здравеопазването осигурява 14% разлики, а образователният сектор 12% GPG. Гледайки една и съща позиция за работодателите, има 9% разлика в заплатите на мъжете и жените, работещи на една и съща позиция в здравеопазването (виж ред Q), а в образователната сфера има само 6% разлика**¹²

Вижте снимките по-долу.

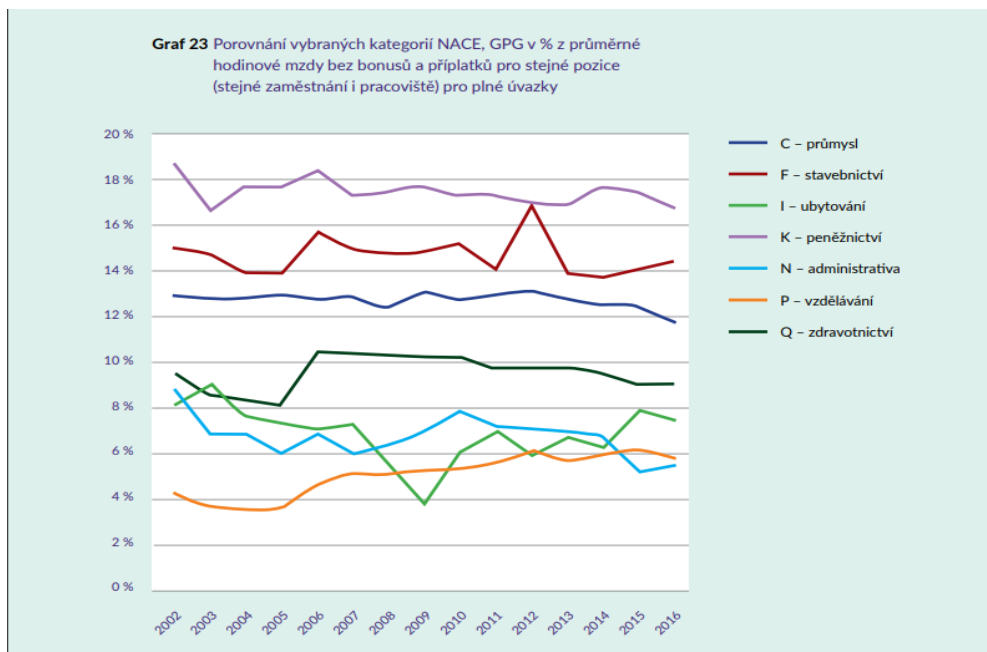
Общата лична помощ в сектора на образованието (P) и здравеопазването (Q) в Чехия



¹² 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 p. 68

Източник: Křížková et al. 2018

GPG на същата позиция в образованието (P) и здравеопазването (Q) в Чехия



Източник: Křížková et al. 2018



В заключение, GPG просто като общо число не доказва дискриминацията. Но като цяло показва средната разлика в доходите между мъжете и жените на пазара на труда. Разликата в заплащането на жените и мъжете в съответния сектор е интересно число, което ни показва ефекта от вертикалната сегрегация по пол върху брутните доходи на жените и мъжете в съответните сектори. Интересно е да се отбележи, че основно секторите на здравеопазването и социалните грижи създават значителни несъответствия между приходите на мъжете и жените в съответните страни.

4.4 Пресичане на дискриминацията

Когато се насочва към темата за дискриминацията, съществуват различни дискриминационни основания, както и област, в която дискриминацията е забранена. Това зависи от националното законодателство, но основните дискриминационни основания са споделени между страните от ЕС. Те са главно:

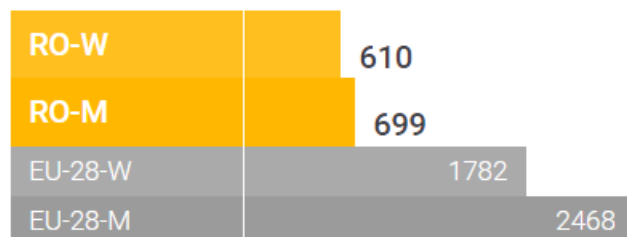
- пол,
- раса, цвят, етнически или социален произход,
- религия или вероизповедание,
- политическо или друго мнение,
- увреждане,
- сексуална ориентация или полова идентичност,
- възраст
- т.н.

Тъй като полът е многопрофилна причина, той е лесно свързан с други различни дискриминационни основания, споменати по-рано. И е необходимо да се има предвид потенциалният ефект от пресичането на основанията за дискриминация. Най-често полът е свързан с възрастта или родителския статус.

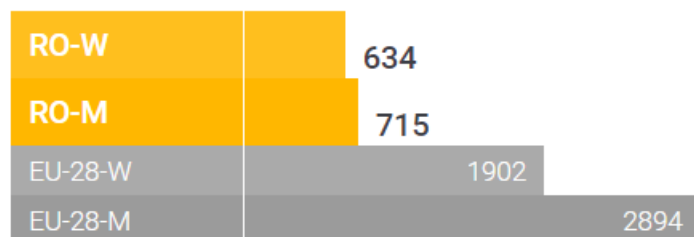
Следващият пример от **Румъния** показва последиците от разликата в заплащането между половете.

Румънска разлика в заплащането по пол според възрастта и семейния статус

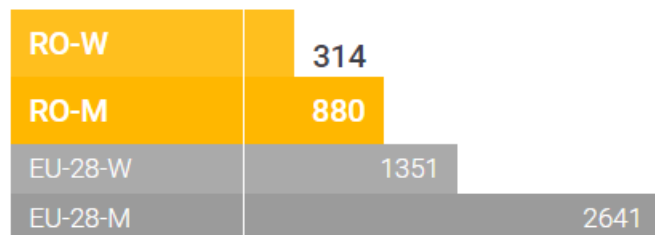
25-49



50-64



65+



Графика от EIGE, 2017 (изтеглена от: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/money/RO>)

Разликата е по-голяма, когато жената е сам родител, отколкото когато е необвързана и когато двойките имат деца, отколкото тези без деца.

В допълнение, разликата се увеличава с нивото на образование, като е по-широка за хората с високо образование. Друга тенденция е, че разликата в доходите и приходите между мъжете и жените нараства с увеличаване на възрастовите групи; мъжете на възраст над 65 години печелят почти три пъти повече от жените на същата възраст.

Познаване добре на спецификите

За да се осигури справедливо и недискриминационно отношение е необходимо да се има предвид структурата на служителите и техните характеристики. Това се отнася и за социалните услуги, сестринството и преподаването като работодатели. Интересно специфични статистически данни, които са чувствителни към пола, са трудно достъпни във всички страни партньори, с изключение на Словения.

Възрастова структура на полагащите грижи в Словения, 2018 г.

Група	Възраст	Общо	Мъже	Жени
Сестрински специалисти	Total	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
Преподаватели специалисти	Общо	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
Специалисти по социална работа и консултации	Общо	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



В заключение, знанията на служителите и техните изисквания са необходими не само за частния сектор, но и за публичния. И не само за недискриминация, но по-важно за ефективното управление на човешките процеси. Справедливият и чувствителен към пола подход към служителя е необходимо условие за ефективно управление и лидерство в организацията.

4 Ползи от равновесието между половете на обществено и организационно ниво

В предишния раздел разбрахме как различните мъже и жени са представени на пазара на труда. Основната статистика подчерта концепциите, показващи неравновесието между половете на пазара на заетостта, както и специфичните ситуации на дисбаланса между половете в секторите на здравеопазването (сестрински грижи), преподаването и социалната работа.

Влиянието на тази сегрегация обаче беше подчертано само по отношение на икономическото въздействие при различно възнаграждение. Въздействието върху ежедневната икономика на хората обаче е по-силно - положението с по-ниски доходи оказва влияние върху положението на равна позиция в семействата: когато едно семейство реши кой ще работи и кой ще се грижи, възниква въпросът за икономиката. Защо жените трябва да участват на пазара на труда, ако не си струва - като пари?

Въпреки това не всяка жена има избор. Самотните майки трябва да работят задължително, за да могат да се грижат за децата си и да им осигурят ресурси за живот. Когато те ще достигнат само до определена част от пазара на заетостта и ще трябва да се сблъскат със стереотипите им, това ще внесе повече натиск в ежедневието им. Защо трябва да го правят? Когато жените постоянно печелят по-малко от мъжете, пенсията им ще го отразят. Техните ресурси по време на продуктивния им живот са били оскъдни, а по време на пенсия стават още по-малки. Има данни за ефекта от феминизацията на бедността.

Справедливите демократични общества са наясно с този ефект и по този начин предприемат стъпки към по-приобщаващи общества - които ще работят върху равенството за всички. Не само равенство де юре (което основно се постига в ЕС), но и равенство в практическия живот - за да се избегнат негативните ефекти от неравенствата върху индивида, както и върху обществото като цяло. Общество, което губи потенциала на част от своето население няма да има успех.

Защо са важни сферите на сестринството, преподаването и социалната работа?

Очевидно е, че секторите са силно феминизирани и въздействието върху предоставянето на грижи е огромно: възниква въпросът за комфорта на пациентите и клиентите, на които им биват предоставени грижи предимно от жени, въпреки факта,

че пациентите са многообразни; както и все още съществува въпросът за справедливата заетост и половите стереотипи в изграждането на кариера.

Структурата на институциите за грижи, в които се предоставя грижа, включително сестрински грижи, преподаване и социална работа, не е неутрална спрямо пола. Както беше показано по-рано, служителят може да се изправи пред стереотипи и пристрастия, които оказват голямо влияние върху кариерния му път. Тези пристрастия могат да бъдат вградени и в самата институция. Да имаш знания за пристрастията, чувствителност към тяхното представяне, както и воля за промяната му са основни изисквания за създаване на честна работна среда.

Предимства на справедлива работна среда, както и от справедливо общество, са очевидни:

- Това значително влияе върху позитивността в организацията: служителите се разглеждат като хора, а не просто „човешки ресурси“.
- Той може да се продаде като конкурентно предимство в процеса на наемане, както и да се окаже добър PR за работодателя..
- Оказва влияние върху ангажираността на служителите, както и върху представянето на служителите.
- Също така, можем да видим положителния ефект върху намаляването на текучеството на служителите.
- Балансът на половете и чувствителността към многообразието предлагат възможност за разширяване на обхвата на работата - тя носи различни перспективи, предлага различен обхват на работа и предлага различен подход към клиентите. Тъй като клиентите са разнообразни, и служителите биха могли да го отразят.

Защо менторството и кариерното ориентиране са важни?

По този начин менторингът ни предоставя перфектната възможност да повишим информираността по темата измежду служителите, както и да променяме

непрекъснато твърди структури, които биха могли да бъдат присъщи на много институции / организации.

- Как да се преодолее вертикалната полова сегрегация във феминизираните професии?
- Как да привлечем мъже в сектора - и да не ги предпочитаме пред жените?
- Как могат да бъдат упълномощени мъже, полагащи грижи и работници, и как жените служители могат да бъдат упълномощени да подкрепят кариерните си пътища в съответствие с отслабването на съществуващите бариери между половете?
- Как да осигурим менторство и изграждане на мрежи на жените и овластяване на тях във феминизирани професии? Коя е най-добрата цел?

Това са основните въпроси, на които търсим отговора. Отговорът обикновено не е лесен за даване. Следователно предложените най-добри практики са само частични - те се съсредоточават върху различни аспекти на определяне на недискриминационен подход и баланс между половете и по този начин допринасят за пътя към равенство.

За да се осигури справедливо отношение към клиентите / пациентите, недискриминационна работна среда и справедлив подход към всички, които са в най-добрия случай на главните работодатели, обществото, както и държавата, трябва да се променят съществуващите неравенства на пазара на труда в сестринството, преподаване и социална работа. Или поне да се опитат да ги променят.

5 Колекция от най-добри практики

Този раздел ви предоставя идентифицирани добри практики. Съгласно шаблона, който характеризира общия подход към добрите практики, всяка страна партньор е избрала случаите, които трябва да бъдат подчертани.

Методологически бяха подготвени процедурите за подбор, за да се подчертаят добрите практики и най-добрите практики. Партньорите се опитаха да намерят съответните добри практики, а също и най-добрите практики в темата, свързана с менторството, както и свързани с ефекта на баланса между половете. Случаите бяха класифицирани в двата основни сектора (акцент върху равенството в сферата на сестринството / преподаването / социалната работа) и се фокусират върху по-широките теми. Всички случаи бяха прегледани от партньорите по проекта и техните екипи. Направени са промените в класификацията, както и по-задълбочено обяснение на случаите. Също така бяха посочени нови / подобни случаи, които биха могли да бъдат свързани с избраната най-добра практика.

Необходимо е обаче да се отбележи, че всички най-добри практики трябва да се разглеждат като добри практики поради факта на техните ограничения. Шаблонът ни дава размисъл за възможните трудности и граници на всеки пример, но много от ограниченията не са разкрити. За да бъде най-добрата практика, трябва да се работи в идеалната среда, където неравенствата не са постоянни и където справедливото отношение е основните стандарти. Това обаче все още не е вярно в никоя от страните партньори.

Така представената колекция от добри / най-добри практики е резултатът, който ни предоставя разнообразни практики на различни нива. Първо са изброени практиките, които се фокусират директно върху темата за равенството в сферата на сестринството / преподаването / социалната работа.

След това можете да намерите практиките, които се фокусират много повече върху по-широките теми - включително приобщаващо образование, десегрегация на пазара на труда, анализ на пазара на труда и др.

Тези практики са включени, защото са вдъхновяващи по отношение на промяната на условията на пазара на труда и подготовката на заобикалящите ги по-равни за всички.

5.1 Най-добри практики за баланс между половете в сестринството / преподаването / социалната работа

Име (на лицето, описващо мярката)	Цветелина Александрова
Държава (където мярката е изпълнена)	България

Среща: " Балансирано представителство на мъжете и жените в средното образование "

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти и т.н.) - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и	Среща: " Балансирано представителство на мъжете и жените в средното образование " Срещата: „Балансирано представителство на мъжете и жените в средното образование“, се проведе във Варна, България през октомври 2018 г. Събитието събра директори на училища от Варна с експерти от областната администрация и от Министерството на труда и социалната политика. Специалистите обсъдиха равенството между половете в образователната система и възможността за привличане на повече мъже учители както в училищата, така и в детските градини. Според Илиян Карагъзов, заместник областен управител на Варна, на този етап има дискриминация
--	---

т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.)	при набирането на учители от мъжки пол. Според Евростат статистиката на европейско ниво показва, че 93% от българските учители имат висше образование, а 84% от тях са жени. 48% са на възраст над 50 години. Страната ни се нарежда на трето място по феминизация на учителската професия след Латвия и Литва. Българските учители са сред най-старите след тези в Италия. Според статистиката на НСИ за 2017-2018 г. над 98,7% от работещите в училищата и детските градини в България са жени. Мъжете в българските детски градини са общо 248. Значително по-ниска е феминизацията във висшето образование, където мъжете преподаватели преобладават с 50,5%.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Разглеждането на тази тема и набирането на повече мъже учители ще направи училищната среда балансирана. Децата ще могат да придобият различни подходи и поведенчески модели, което води до по-добри механизми за адаптация в живота след училище. Достойно е да има различни модели за подражание.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и	Не е открит

дългосрочен план	
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	Тази тема трябва да се пренесе в други градове в България, например Пловдив, София, Бургас и т.н.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Необходими са допълнителни стъпки, за да се направи тази тема по-популярна. Трябва да прилагаме конкретни стратегии в образователната система, така че повече мъже да намерят професията на учителя за привлекателна и значима.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	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/



Erasmus+

Име (на лицето, описващо мярката)	Silva Blažulionienė
Държава (където мярката е изпълнена)	Литва

Инструмент за равенство между половете

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.)	Инструмент за равенство между половете Инструментът за равенство между половете е инструмент, който може да помогне на организации от публични и частни отрасли да оценят позицията на равенството между половете на работното си място. Инструментът предоставя също така възможност за сравняване на равенството между половете в различните институции. Може да се използва и като инструмент за проследяване на периодични промени. Инструментът за равенство между половете се определя като позиция за равенство между половете на институцията, която оценява точки, когато 10 се равнява на пълно равенство, а 1 е пълно неравенство. Когато данните за отговорите са разделени по площ, в лявата част на анкетираните служители ще видите отговорите отдясно - отговори на пола (т.е. какви отговори са избрали жените и какви при изчисляването на броя от тези пол са избрали един или другите отговори
--	--

- Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.)	от всички интервюирани). Данните от това пилотно проучване не са представителни, но разкриват преобладаващи тенденции. https://www.lygybe.lt/index.php/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781 Ситуацията се оценява в 6 области: заетост и повишаване, условия на труд, организационна култура, заплата и оценка, прекъсване на кариерата и връщане към работа, организационни ценности. Все още липсват гъвкавост на работното място, способността за съвместяване на семейството и кариерата и благоприятна работна среда за родителите.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Инструментът за равенство между половете ще покаже за болници, училища, общини - какво е реалното положение на равенството между половете?
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете	Проучването на „Владетеля за равенство между половете“ разкри, че перспективите за кариера на жените, работещи в литовски институции, са по-лоши от тези на мъжете. Жените се

- в краткосрочен и дългосрочен план	чувстват по-малко ценени, средно получават по-ниски заплати, по-често срещат тормоз.
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	Инструментът за равенство между половете може да се използва във всички болници, училища, детски градини и др. Този инструмент може да се използва и като инструмент за проследяване на периодични промени. Препоръчва се правителят на равенство между половете да се използва в институции с 50 или повече служители. Основна намеса може да бъде - нежелание за прилагане на тази мярка, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Управителят за равенство между половете е създаден в Службата за равни възможности по време на изпълнението на програмата „Kurk Lietuva”. Проучването интервюира 820 работници от десет министерства. Въпреки че проучването не е представително, то се отнася до основните тенденции за равенство между половете в министерствата.
• Повече информация	

- ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	https://www.lygybe.lt/index.php/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781
--	--

Име (на лицето, описващо мярката)	Lada Wichterlová
Държава (където мярката е изпълнена)	Чехия

Група за подкрепа на мъжете в сестринството

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски	Men in nursing CZ - Това е затворена група във Facebook, фокусирана върху темата за сестринството. Фокусът на групата е върху мъжете, които са медицински сестри. По този начин той е насочен към недостатъчно представения пол в сектора на грижите, особено в медицинските сестри. По този начин би могло да има отражение за премахването на хоризонталната / вертикалната сегрегация по пол. Изричните целеви групи са мъже в медицинските сестри, но както се вижда в дискусията, има много приноси и от женски мед. сестри. Въпреки това мълчаливата целева група е широко население - с цел повишаване на осведомеността и популяризиране на положението на мъжете в медицинските сестри. Техният подход е да твърдят: „Медсестра.... Изключителна работна позиция за мъже “
---	---

доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.)	 Източник: FB Men in Nursing CZ Обхватът на национално / международно ниво, тъй като много словаци обсъждат и своя опит. Предимството е познаването на близки езици (словаци и чешки). Продължителността е до ангажимента на администратора и това е най-слабата страна.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Насочването към мъжете медицински сестри е много полезно за отделни мъже, които са във феминизираната популация от медицински сестри. Това е овластяване на такава група от по-слабо представения пол. По отношение на постигането на равенство между

	половете, популяризационният аспект на нормалността и привлекателността на мъжете като медицински сестри за широката общественост също има отражение върху промяната на стереотипите за „обикновено мъжка работа“ и „типично женска работа“. Това обаче е дългосрочна работа. Използването на FB група и кампаниите на FB може да бъде много ефективен подход в цифровата ера. Необходима е обаче устойчивост и непрекъснато усилие, за да се пресекат стереотипите и да се прави съзнателно.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Възможният отрицателен ефект може да бъде вграден в несъзнателното възпроизвеждане на стереотипите и подкрепата на мъжете да издигнат кариерата си по отношение на вертикална полова сегрегация и в контекста на ефекта на „стъкления асансьор“. Необходимо е да се полагат непрекъснати усилия за пресичане на тези стереотипи. Освен това се изисква повишаване на осведомеността между самите членове на групата, както и между администраторите. Необходимостта от устойчивост на тези групи за дългосрочна подкрепа и кампании също е под въпрос.
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите	Да, напълно. Положителното въздействие на трансфера е огромно - понятието за стереотипи към мъжете в сестринството, както и повишаването на осведомеността по темата може да бъде огромно, когато се прави систематично и в сътрудничество между страните.

предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Въпреки описаните по-горе положителни и отрицателни ефекти, е необходимо да се спомене, че групата се фокусира и върху темата за сестринството. Има публикувани много статии, свързани с новините в сестринството, за да се предоставят експертни знания. Така по един начин се привличат и женските сестри, както и мъжете. Това може да бъде както предимство, така и недостатък - основното послание за повишаване на информираността между мъжете сестри
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	https://www.facebook.com/meninnursingcz/?ref=br_rs

Име (на лицето, описващо мярката)	Jerneja Šibilja and Ana Arzenšek
Държава (където мярката е изпълнена)	Словения

Сертификат за семейно дружество

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.)	Сертификатът за семейно дружество е една от основните инициативи в Словения, насочена към съвместяване на личния живот и работа. Той стартира през 2007 г. и е продължение на проекта „Предприятия, подходящи за млади майки или семейства“. Сертификатът представлява консултантско-одитен процес и е разработен като един от инструментите за ефективно и по-качествено управление на човешките ресурси в предприятията и организациите в контекста на балансиране на професионалния и личния живот на служителите. Сертификатът представлява една от различните възможности за социално отговорни действия на конкретно предприятие или организация. Предприятията и организациите все повече осъзнават своята социална отговорност и влиянието си върху служителите и широката общественост. Те са наясно, че зад
--	--

- Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	техния успех стоят не само мениджъри, но и служители, които са от решаващо значение в определени работни процеси. За успешното развитие и растеж, тяхното удовлетворение и придържане е от ключово значение, което е и ключова цел на сертификатът за семейно дружество. Методиката за сертифициране се основава на системата „Европейски одит на работа и семейство“, разработена от немската организация „Berufundfamilie“. Словенският ДП прие германската методология към спецификата на словенската икономическа и законодателна рамка. Основата за сертифициране е Каталогът на мерките - документ, включващ всички мерки, които са на разположение на компаниите, присъединили се към процеса на сертифициране. Каталогът е разделен на 8 основни области: - Работни часове - Организация на работата - Поща (място на работна гъвкавост на длъжността) - Информационна и комуникационна политика - Умения за управление (стратегия за управление / философия) - Развитие на човешките ресурси - Структура на плащанията и награди за постижения - Семейни услуги
--	---

	След прилагането на съответните мерки, предприятие или организация могат да получат основния, а по-късно и пълния сертификат. Повече от 240 организации с над 80 000 служители са получили сертификата. В момента има 194 предприятия и организации (публични и частни) с активен сертификат. Някои организации, свързани със здравеопазването, преподаването и социалните грижи, също имат сертификата: - 7 болници и 9 здравни центъра (местни или регионални клиники), - 10 центъра за социални грижи, работа и трудова рехабилитация (най-вече работещи с уязвими групи), - 23 старчески домове, - 5 образователни институции (детска градина, средно училище и институти за образование за възрастни), - Министерство на труда, семейството, социалните въпроси и равните възможности.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството	„Предприятието, подходящо за семейството“, представлява значителна новост в словенската бизнес среда. Социологическите изследвания,

между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	проведени в рамките на проекта от Факултета по социални науки (Университета в Любляна), показаха, че словенските мениджъри не разглеждат балансирането на работата и семейството като проблем, който трябва да се обсъжда на работното място. По-скоро това се третира като нещо, което служителите трябва да управляват сами и не трябва да повдигат като въпрос на работа със своите ръководители. Сертификатът допринася за: - сенсibiliзиране на бизнеса за отрицателното въздействие на дискриминацията върху бизнеса на (потенциалните) родители на работното място, както и на пазара на труда, - осигуряване на бизнеса с инструменти за прилагане на такива HR политики, които дават възможност за по-добро балансиране на работата и семейството на служителите им, - публично признаване на бизнеса с положителна нагласа за предоставяне на възможности за балансиране на работата и семейството на техните служители Мерките подходящи за семейството подобряват: - ефективността на инвестирането в човешки ресурси, - набиране и задържане на най-добрия персонал,
---	---

- ангажираност и принадлежност към организацията,
- крива на обучение и производителност,
- организационна култура и сътрудничество между служителите и ръководството.

Мерките подходящи за семейството намаляват:

- отпуск по болест и отсъствия,
- отсъствие, свързано с грижи за деца,
- брой трудови злополуки,
- разходи за единица,
- колебание на персонала,
- стрес, претрупване и бърнаут.

Друго предимство е, че в процеса на придобиване на сертификата участват различни професионалисти. Външните одитори са професионален и независим орган, съставен от представители на академичната сфера и различни социални партньори. Ролята на външните одитори е преглед и оценка на необходимата документация преди окончателното право на предприятие / организация на сертификата.

От друга страна, външните консултанти улесняват процеса на придобиване на сертификат за семейно дружество в сътрудничество с отделното предприятие / организация в съответствие с регламентите и плана за напредък. Те са сертифицирани, независими професионалисти с опит и опит в бизнес

	консултиране или изследвания. Освен образование и опит, те трябва успешно да завършат допълнително обучение и да придобият умения, необходими за качествения консултантски процес в областта на съчетаването на професионалния и личния живот на служителите. Анализът на ефектите от създаването на благоприятна за семейството работна среда показва, че комуникацията между служителите по темата за семейните мерки е важен фактор, който допринася за успеха на сертификата. Освен това работодателите и служителите признаха, че присъствието на работника на работа не е единственият критерий за неговия успех и производителност. Освен това сертификатът е бил предоставен на много организации, които работят предимно жени или високо образована и квалифицирана работна сила, където балансирането на работата и семейството може да бъде още по-трудно.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Често мерките имат по-големи ефекти и въздействия, когато са свързани или третираны като пакет. Така че планирането и прилагането на мерките е много важно и в случай, че организациите не обърнат достатъчно внимание на този аспект, потенциалните въздействия могат да бъдат по-малко полезни. Също така е необходимо постоянно оценяване и

	оценяване, което може да допринесе за загуба на мотивация в организацията за изпълнение на дейностите в обхвата на сертификата. Мярка, която се оказва успешна в една организация, няма да е непременно успешна и полезна за друга. Затова е важно организациите да прилагат такива мерки, които са от значение за служителите и техните нужди, а също така са в съответствие с организационната култура и работната среда. Понякога ползите и положителните въздействия могат да отнемат по-дълго време и това може да намали нивото на мотивация на работодателите и служителите. Затова е важно екипът, който отговаря за прилагането на сертификата в организацията, да представя точна информация, да комуникира редовно и да насърчава и мотивира всички служители в организацията. Има много малко образователни институции и няма центрове за социална работа, които притежават този сертификат, а също така не всички болници и здравни центрове разполагат с него. Има много организации, в които работят учители, социални работници и медицински сестри, които нямат този
--	---

	сертификат и би било чудесно да се повиши осведомеността по тази тема и сред различни обществени организации.
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	Сертификатът е известен на национално ниво и вече може да бъде получен от публични и частни организации. Интересно би било да се прехвърли сертификатът в онези страни, където той все още не съществува. Политическата и бизнес готовността са необходими предпоставки за изграждането на системата на такова сертифициране. Освен това, време и усилия трябва да бъдат инвестирани в образованието на хората и експертите, които управляват такава система за сертифициране. Би било интересно да се сравнят мерките и тяхното въздействие в обхвата на такъв сертификат на международно ниво. Не на последно място е необходимо цялостно сравнително надлъжно сравнение между организациите, които имат сертификата, и тези, които нямат такъв сертификат. Могат да бъдат измерени различни мерки, фактори и ефекти и такова проучване би довело до валидни, уместни и също така интересни резултати, които биха могли да помогнат за разработването на бъдещи програми, сертификати и подобни мерки, за да се създадат още по-подходящи за

	семејството работни услови.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Работодателите признават, че успехът на компанията зависи преди всичко от служителите и все повече и повече проявяват социална отговорност към служителите и техните семейства. Не само уважаваната вътрешна комуникация, осигуряването на благоприятни условия на труд или непрекъснато усъвършенстване и образование, но и предоставянето на равни възможности и осигуряването на условия за по-лесна координация на работата и семейството са (или трябва да бъдат) основни приоритети във всяка организация. Когато липсват мерки в подкрепа на гореспоменатите приоритети, организацията може да има по-високи разходи, които се отразяват и под формата на отсъствия, колебания, качество на работа, злоупотреби, недоволство, по-ниска ангажираност към организацията и т.н. Така че е от голямо значение да решават и регулират баланса между семейството и работата и отношението към родителството и на организационно и оперативно ниво, не само със законодателството. Сертификатът за семейно предприятие е много важна стъпка към въвеждането на подходящи за семейството дейности и програми за създаване на истински семейна работна среда в публични и

	частни организации.
- Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	http://www.certifikatdpp.si/for-english-speakers/

Име (на лицето, описващо мярката)	Klára Čmolíková Cozlová
Държава (където мярката е изпълнена)	Чехия

Полов одит за доставчици на социални услуги (описание на случая на Jedličkův ústav Liberec)

Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти,	Полов одит за доставчици на социални услуги (описание на случая на Jedličkův ústav Liberec) Половият одит е един от инструментите за интегриране на пола и по този начин се фокусира върху равенството между половете в организационните условия. Това е вид социален одит, той се фокусира върху управлението на човешките ресурси в различните условия на организацията (публични и частни организации, малки и големи предприятия или НПО и социални служби / училища). Въвеждането на полов одит включва анализи на вътрешните организационни
--	--

притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	процеси и организационната структура от гледна точка на пола. Определят се критичните области и бариерите за равенство между половете. Целевата група са работодатели и служители, мъже и жени. Доставчиците на половия одит са специалисти от неправителствения сектор, както и от частния сектор. Определени са критериите за одиторите на половете ¹³. Ангажиментът да се подложи на одит на пола е по волята на организацията, задължението не е определено. Продължителността на процеса на одит на пола е различна поради различните настройки на организацията и необходимостта от сътрудничество при определяне на количествените и качествени изследвания в самата институция. Средната продължителност е 3-4 месеца. Настоятелно се препоръчва процесът на повторен одит за периода от 3 години.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен	Положителното въздействие върху индивидите - мъжете и жените служители, е много силно. Количествените методи се състоят от индивидуални и групови дискусии - които насочват вниманието към

¹³ Gender audit standards in Czech Republic were created by The Office of the Government of the Czech Republic Department for Human Rights and Minority Protection in 2016. See:

https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Gender-Audit-Standards_V2_March2016_2.pdf

план	удовлетворяването на индивидуалните и груповите потребности на служителите въз основа на подхода за равенство между половете. Силната линия на овластяване се възприема във всеки процес на одит. Положителното въздействие е също върху управлението на човешките ресурси и определянето на процесите по отношение на равенството между половете и прозрачността на тях. Обратната връзка е много добра дори в настройките на социалните услуги - обхватът на одита е широк и следователно той обръща внимание на недискриминацията на клиента, както и на недискриминацията на служителите и техните нужди. Както заявява г-жа Милена Тича, Jedličkův ústav, Liberec: „Много съм доволна от хода и резултатите от одита. Последва промените, които искахме да започнем в организацията. Но някои неща, просто не виждате отвътре в компанията. Това е предимството на външен екип. “
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Няма задължение да се подлага на одит на пола, следователно това е по желанието на организацията. В случая на социалните услуги (или като цяло публичния сектор и НПО) е много трудно да се отделят пари за одит на пола, тъй като общият бюджет е много ограничен. Одитът на пола не е органът за

	етикетиране и сертифициране. Ето защо за някои от организациите резултатът - доклад за одит на половете със заключения и предложения за подобрене - е нещо изненадващо; и по-нататъшното им прилагане става само по волята на ръководството.
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кой са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	Да, може да бъде лесно преносим. Концепцията за джендър одити е международно известна - понякога се предлага за одит на многообразието, одит на семейството и работата или одит на фирмата / организацията, подходяща за семейството.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Като цяло одитът на пола е инструмент за HR процесите на частни и публични компании, който предлага възможност за оценка на HR процесите и системите от принципа за равенство на половете (и принципа на многообразието като такъв). Тъй като има силна качествена страна на изследването, което включва интервюто и фокус групата на служителите, това също има голям ефект върху овластяването на групите в неравностойно положение.

	В контекста на социалната сфера / медицински сестри / преподаване, одитите за пол могат да бъдат използвани - както е показано в показания пример. Ефектът е очевиден: лещите, предотвратяващи дискриминацията, трябва да бъдат фокусирани не само върху работата с клиентите, но и върху HR процесите. Справедливата среда и структурата на услугата се превежда в честно отношение към клиентите. Източниците за подлагане на одит на пола обаче са оскъдни.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	Г-жа Милена Тича - законен представител Г-н Владимир Птачек - директор https://www.centrum-kaspar.cz/wp-content/uploads/2018/06/Spolecenska_odpovednost_a_diverzita.pdf https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Gender-Audit-Standards_V2_March2016_2.pdf

Име (на лицето, описващо мярката)	Klára Čmolíková Cozlová
Държава (където мярката е изпълнена)	Чехия

Проект 22% до равенство

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на	Министерство на труда и социалните въпроси на КР: Проект 22% към равенството ¹⁴ (обучение за представители на бюро по труда и кариерно ориентиране) Проектът се фокусира върху цялостната проблематична тема за разликата в заплащането между половете в Чешката република и по този начин осигурява систематични и пресичащи се дейности за разработване на необходимата промяна. Много интересна част от проекта е обучението по пола за представители на бюро по труда и кариерните съветници. Познаването на общите стереотипи, стереотипите на пазара на труда, интернализираните стереотипи и
---	--

¹⁴ „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ is financed from European Social Fund by operational program “Zaměstnanost” and from state budget CR. Reg. n.: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702

ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	последствията от позицията на пазара на труда е много необходимо. Целева група - представители на публичната сфера и главно съветници по кариерно ориентиране играят важна роля за справяне с хората и техните интернализирани пристрастия. Когато прави това, това води до промени в стереотипите и предубежденията не само на индивидуално ниво, но и на пазара на труда: включително премахване на отрицателните ефекти на стереотипите. Също така ролята на организатора на проекта - Министерството на труда и социалните въпроси в Чешката република - е от решаващо значение за достигане на целевата аудитория в социалните услуги и кариерното ориентиране. Въпреки факта, че не е задължителна, ролята на ръководителя на проекта е много полезна. Обхватът на проекта, както и на обученията е национален - обучените служители са от цялата република и от всички части на представителите на бюрата по труда. " Продължителността на проекта е ограничена поради курса на проекта: 2017-2021. Предвидени са обаче дългосрочни въздействия.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете	За да се подчертаят най-големите предимства на проекта, основното пресичане на дейностите на проектите, което свързва участниците на пазара на труда от гледна точка на социалната

- в краткосрочен и дългосрочен план	работа (представители на бюрата по труда, инспектори на бюрата по труда, кариерни съветници на бюрото по труда) и ги предоставя не само със специализираното обучение за равенство между половете, но и с други инструменти на проекта за насочване към разликата в заплащането между половете (инструмент LOGIB, Методи за контрол за проверки на работата; създаване на позиция на координатори на половете на ниво регионални клонове на бюрата по труда в CR)¹⁵
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Продължителността на проекта е ограничена, а също така волята на служителите да преминат обучението и главно да прилагат знанията в собствена практика е по собствена воля.
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не	Да, може да бъде лесно преносим. Предимно благодарение на проектите, финансирани от ЕСФ.

¹⁵ See http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=1186

бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Положителният ефект от проекта се крие в централното планиране и ръководството на министерството - следователно сътрудничеството със съответните участници е опростено: - тя може да достигне до аудиторията на работата на инспекторите - може да достигне до широка аудитория от работодатели - може да достигне до широка публика от пресата - по този начин има потенциал наистина да промени ситуацията, която е вградена в стереотипи, разпространени във всичко и всички.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	http://www.rovnaodmena.cz/

Име (на лицето, описващо мярката)	Monika Špital and Jerneja Šibilja
Държава (където мярката е изпълнена)	Словения

Изследване: Andreja Poje, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Donald Tomaskovic-Dvey:

Едно и също плащане за една и съща работа или работа със същата стойност на практика: Пример за медицински сестри, полицаи и университетски преподаватели, 2019 г.

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.)	Изследване: Andreja Poje, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Donald Tomaskovic-Dvey: Едно и също плащане за една и съща работа или работа със същата стойност на практика: Пример за медицински сестри, полицаи и университетски преподаватели, 2019 г. В Словения през 2019 г. бе публикувано проучване относно равенството между половете и по-специфично разликите в заплащането между мъже и жени, работещи като медицински сестри / медицински техници, професори на висшето ниво на образование и полицейски служители в периода между 1999 и 2015 г. Данните показват, че неравенството между половете все още съществува в Словения. Публикуването на статия в списание Теория и практика повиши осведомеността и дебатите по споменатата по-рано тема. Изследователите обясниха факторите, водещи до различия в заплащането между мъжете и жените в три специфични
--	--

- Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	професии. Анализът показва, че има значителни разлики в доходите между мъжете и жените в наблюдаваните три професии. - Средният доход на мъжете беше по-висок от средния доход на жените и в трите професии, а разликите в доходите на половете се генерират предимно на нивото на работното място. - При сравняване на служители с едно и също образование и опит в същите организации и при една и съща или еднаква работа, има разлика между половете в доходите и на трите професии. - Разликата в доходите е по-голяма сред мъжете полицаи и жените полицаи (18 п.%) И между медицинските сестри и медицинските техници (17%), отколкото сред мъжете и жените преподаватели на висшето образование (12%). Изследователите успяха да потвърдят хипотезата, че най-малката разлика в доходите съществува при полово балансирана професия. Интересното е, че в първите две професии средното образование се увеличава и е средно по-високо за жените, отколкото за мъжете. При сравняване на служителите със същото образование и опит, разликата в заплащането между половете намалява
--	---

	във времето в професиите, в които броят на жените служители нараства (полицейско и висше образование) и разликата в заплащането между половете във времето се увеличава в професия, където броят на мъжките служители нарастват (медицински сестри и медицински техници).
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Причините за неравенството в заплатите са многостранни, взаимосвързани и са следствие от по-широкото икономическо и социално неравенство между половете. Анализът допринася за разбирането на различията между половете в доходите в Словения, като потвърждава, че съществуват различия (за разлика от общото мнение). Изследването на разликите в доходите в трите професии предложи анализ на тенденциите и характеристиките на тези разлики. Изследванията могат да предизвикат интерес към тази тема и да предложат валидни данни и научно обяснение на явлението. Когато нещо е научно доказано, е по-трудно да се възрази и отрече. Други изследователи могат да намерят това изследване за интересно и да продължат с изследването на дискриминацията в различни области.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между	Не са открити

половете - в краткосрочен и дългосрочен план	
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	Резултатите от изследването ще бъдат отправна точка за по-нататъшно изследване на причините за неравенството в доходите между мъжете и жените в Словения. Авторите планират да анализират възникването на разликата в заплащането в споменатите три професии, като използват и качествена методология. Изследването може да се прехвърли и в други области, професии и целеви групи (например млади хора, възрастни служители, имигранти), особено ако има достатъчно ресурси за провеждането му. Важно е да представите резултатите от изследването пред широката публика по прост начин, за да могат те да го разберат. Понякога това е трудно за експертите, но ако целта на изследването е да повиши обществената осведоменост и да спечели медийно внимание, те трябва да представят своите идеи по професионален, но опростен начин. Може би би могло да се проведе подобно международно изследване и в такъв случай сравнението между страните би могло да бъде валидно и интересно.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Изследването предлага експертно проучване и преглед на неравенството в доходите между жените и мъжете в Словения в избраните три професии

	(медицински сестри, преподаватели и полицаи). Изследователите, които са направили изследването, са всички експерти в тази област и е от голямо значение да се провеждат такива качествени изследвания, за да се повиши осведомеността сред широката и професионалната общественост. Подобни изследвания могат да проправят пътя към обществен дебат и много необходими промени в областта на равенството между половете.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	Д-р Александра Канджуо Мрчела: https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/enako-pla%C4%8Dilo-za-enako-delo-ali-delo-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 Най-добри практики на недискриминационен подход и баланс между половете на пазара на заетостта и публичната сфера

Име (на лицето, описващо мярката)	Elena-Irina Macovei
Държава (където мярката е изпълнена)	Румъния

Стратегически документ на Министерството на труда, семейството, социалната закрила и възрастните хора от Румъния: Национална стратегия за заетост 2014-2020

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.)	Стратегически документ на Министерството на труда, семейството, социалната закрила и възрастните хора от Румъния: Национална стратегия за заетост 2014-2020 След анализа на европейския и национален контекст за разработване на национална стратегия за заетост през 2014-2020 г. в Румъния този документ описва приоритетите, целите и насоките за действие в перспектива на 2020 година. Първата и втората цел на тази стратегия са от значение за събирането на най-добрите ни практики. Първата цел има две части, съответстващи на двете целеви групи въз основа на възраст: а) намаляване на младежката безработица и броя на младите хора, които не са
--	--

- Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	служители или следват образователна или обучителна програма (студенти); b) увеличаване на участието на възрастните хора на пазара на труда. Препоръчителните указания за действия са: - да прилагат програми за млади хора, които не са служители или следват образователна или обучителна програма (студенти), като им предлагат добри работни места, реинтегрират ги в образователната система или осигуряват професионални курсове за обучение за постигане на компетенциите, изисквани от работодателите; - да се даде възможност за преминаването им от училище към пазара на труда чрез прилагане и адекватно финансиране на програми за чиракуване на работното място или други програми на практика за завършилите висше образование; - да инициира адаптирани програми за образование или професионално обучение за млади хора с увреждания и специални нужди; - за изпълнение на действия за увеличаване на мобилността на младите хора на европейския пазар на труда; - да повиши инвестициите в предприемачески програми за младите хора; - за удължаване на трудовия живот, чрез прилагане на схеми за заетост на възрастни хора или чрез започване на програми като менторство или професионален коучинг,
--	---

	за споделяне на знания, опит и експертиза от възрастни хора до млади служители; - да промени Кодекса на труда и да насърчи удължаването на трудовия живот, включително чрез фискални мерки. Наред с другите аспекти, втората цел на националната стратегия, интересна за нашия проект, предлага да се увеличи участието на жените в пазара на труда, включително чрез мерки за подкрепа на съвместяването на работата и семейството. Следните указания за действия се препоръчват: - да се създадат програми като „втори шанс“ за жените да постигнат компетенции и сертификати, необходими на пазара на труда, или програми за насърчаване на предприемачеството, за да подкрепят връщането на жените на пазара на труда и професионалната им реинтеграция.; - да се развие инфраструктурата за осигуряване на грижи за деца и помощни услуги за грижи за зависими членове на семейството; - да инициира дейности за повишаване на обществената осведоменост относно аспекти, свързани с гъвкавостта във времето, разликата в заплащането между половете или стереотипите на половете.
• Предимства и положителни въздействия	Сред идентифицираните предимства и положителни въздействия, ако описаните

- за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	мерки ще бъдат приложени, са следните: - подобряване на перспективите за младите хора на румънския пазар на труда; - осигуряване на перспективи за кариерно развитие и постигане на стойностни доходи за младите хора; - насърчаване на обмяна между поколенията; - насърчаване на възрастово разнообразие в заетостта - подобряване на шансовете на младите хора с увреждания и специални нужди да получат работа; - намаляване на разликата в заплащането на половете и допринасяне за равенството между половете; - инициране на промени в отношението, свързани с половите роли / стереотипи; - добро съчетаване на професионалния и семеен живот на жените; - увеличаване на личния бюджет; - повишаването на нивото на заетост води до икономически растеж; - подобряване на стандарта на живот и качеството на живот; - намаляване на риска от социално изключване и дискриминация въз основа на критерии за възраст и пол - повишаване на самочувствието и увереността на хората.
--	--

• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Не са открити
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	Мисля, че препоръките от този стратегически документ могат да бъдат преносими в други европейски страни, но необходимите предпоставки се състоят в осигуряване на необходимия бюджет за прилагане на стратегиите и действията, както и политическата подкрепа. Промени в законите, свързани с пазара на труда, също могат да бъдат необходими.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Считам, че прилагането на този национален стратегически документ може да доведе до голямо въздействие за равенството между половете, както и за повишаване на пригодността за заетост на младите хора. Този документ обаче представлява само стратегия, съдържаща насоки за бъдещи действия и препоръчителна мярка, без да има задължителен характер.

• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf

Име (на лицето, описващо мярката)	Jerneja Šibilja and Ana Arzenšek
Държава (където мярката е изпълнена)	Словения

Закон за равни възможности за жените и мъжете

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.)	Закон за равни възможности за жените и мъжете Обща рамка за недискриминация за равенство между половете. Целта на акта е да определи общи основания за подобряване на положението на жените и създаване на равни възможности за жените и мъжете в политическа, икономическа, социална и образователна сфера, както и в други области на социалния живот. Той предвижда създаването на Адвокат за равни възможности за жени и мъже, орган, който има за задача да разглежда случаи на дискриминация, основана на пол. Органът официално функционираше до септември 2008 г., когато правителството назначи един защитник на принципа на равенство, който да разглежда случаите на дискриминация на всички съответни основания,
--	--

- Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	включително пола. В края на 2014 г. по този начин няма конкретни слухове за изслушване на случаи на дискриминация, основана на пол, както се изисква от Закона за равни възможности за жените и мъжете. Този акт налага и задължение на правителството да внесе в парламента предложение на Резолюцията за Националната програма за равни възможности за жените и мъжете. Този акт постави тогавашната правителствена Служба за равни възможности в центъра на националната машина за равенство между половете. Службата бе натоварена с редица важни задачи като, наред с други: мониторинг на изпълнението на разпоредбите на Закона за равни възможности за жените и мъжете и наредбите, приети на негова основа; наблюдение на конкретни области на социалния живот с оглед равенството между половете и изготвяне на предложение за правителството и министерствата за приемане или изменение на закони и други наредби или за приемане на други мерки; координиране на дейности, насочени към прилагане на интегрирането на половете, включително предоставяне на експертна помощ за разработването на подходящи методи и техники; координиране на подготовката на националната програма за равни възможности и наблюдение на
--	--

	нейното изпълнение; подготовка на предложения за изследвания и анализи, необходими за изпълнението на националната програма; сътрудничество с неправителствени организации, работещи в областта на равните възможности и съфинансиране на техните инициативи. През 2012 г., след приемането на Закона за изменение и допълнение на Закона за държавната администрация, правителствената Служба за равни възможности беше закрыта и нейните задачи бяха прехвърлени на Министерството на труда, семейството и социалните въпроси и новосъздадената му служба за равни възможности и Европейска координационна служба. През 2015 г. задачите на националния механизъм за равенство на половете бяха изпълнени в рамките на наскоро създадения отдел за равни възможности в преименуваното Министерство на труда, семейството, социалните въпроси и равните възможности. В сравнение с миналото броят на персонала в областта на равни възможности е намалял. В съответствие с закона всяко министерство назначава координатор за равни възможности за жените и мъжете. Това лице координира дейностите на
--	---

	министерствата с оглед перспективата за равенство между половете и си сътрудничи с националния орган, отговорен за политиката за равенство между половете. Самоуправляващите се местни общности могат също да назначат координатор за равни възможности за жените и мъжете. Местният координатор може да представи предложение относно равенството между половете на местните власти, когато приемат планове за развитие и други решения. - Орган и правна рамка: Национално законодателство - Ангажимент: Задължително - Обхват: Национално законодателство - Продължителност: Приет е през 2002 г., все още е валиден.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Актът забранява пряката и косвена дискриминация и позволява прилагането на общи и специални мерки, необходими за постигане на равно третиране и равни възможности за жените и мъжете. Той насърчава равенството в политическата, икономическата, социалната и образователната сфери, както и други области на социалния живот, както публични, така и частни.

	На правителството беше възложено да стартира национални програми за равни възможности за жените и мъжете.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	/
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	Разпоредбите на този акт могат и трябва да бъдат прехвърлени към други регулаторни разпоредби и оперативни документи, за да се направят насоките за равните възможности още по-конкретни и по-лесни за прилагане на практика в различни области и организации (публични и частни). Необходимите предпоставки за подобряване на този акт са политическата воля, по-добрата осведоменост за световните и професионалните обществени и финансови възможности.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Актът е добра основа за осигуряване на равни възможности за мъжете и жените. Важно е страната да има този ключов стратегически документ. Необходими са обаче допълнителни подобрения в областта на постигането на равни

	възможности за жените и мъжете или увеличаването на дела на недостатъчно представения пол в определени професии в публичния и частния сектор.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418 http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_EN.pdf

Име (на лицето, описващо мярката)	Jerneja Šibilja and Ana Arzenšek
Държава (където мярката е изпълнена)	Словения

Резолюция относно Националната програма за равни възможности за жените и мъжете 2015-2020

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде	Резолюция относно Националната програма за равни възможности за жените и мъжете 2015-2020 Резолюцията е стратегически документ на правителството, определящ целите, мерките и ключовите политики в областта на равенството между половете в конкретните сфери на живота на жените и мъжете в Република Словения за периода 2015-2020 г. Подобно на предишната Национална програма (2005 - 2013 г.), новата програма определя общи приоритетни области за подобряване на статуса на жените и мъжете и / или осигуряване на устойчиво равенство на половете в Република Словения и идентифицира ключови предизвикателства и проблеми за периода 2015-2020 г. Тази национална програма се фокусира върху осем приоритетни области: равна икономическа независимост, съвместяване на работата, личен и семеен живот,
---	--

изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	осигуряване на общество, основано на знанието, без стереотипи на половете, социално включване, здравеопазване, балансирано представителство на жените и мъжете, насилие над жени и равенство на половете във външната политика и международното сътрудничество за развитие. Националната програма определя ключови цели, фокусирани върху следното: - премахване на дисбалансите между половете и сегрегацията на половете в заетостта и справяне с безработицата; - подобряване на положението на жените и мъжете по отношение на социалното включване; - премахване на пречките за съвместяване на професионалния, личния и семейния живот; - премахване на разликата между половете и сегрегацията по пол в образованието; - премахване на неравенствата в науката и висшето образование; - премахване на стереотипите в обществото, особено в медиите, културата и спорта; - подобряване на здравето на жените и мъжете;
---	--

	- премахване на пречките за балансирано представителство на жените и мъжете в различни области на политическия и социалния живот; - нулева толерантност към насилието над жени; - засилване на интегрирането на половете в словенските инициативи за развитие, мир и други външнополитически инициативи. - Орган и правна рамка: Национална резолюция - Ангажимент: Задължително - Обхват: Национално законодателство - Продължителност: Приет е през 2002 г., е валиден до 2020 г.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Целите и мерките, определени в Националната програма, дават насоки на министерствата и другите държавни органи за планиране и изпълнение на съответните им политики и програми по отношение на равенството между половете и тяхното реализиране. Конкретните мерки за постигане на целите са представени и подробно описани в периодичните планове, изготвени за двугодишни периоди.

За постигане на целите и гарантиране на равенството между половете на практика се използват два основни и допълващи се подхода: 1. конкретни мерки; и 2. интегриране на пола. Ще бъдат въведени и приложени конкретни мерки в областите, в които се забелязва небалансираното представителство или неравностойният статус на жените и мъжете; те ще се съсредоточат върху половата група в неравностойно положение, при условие че такава конкретна мярка е обоснована и пропорционална на нейната цел.

Освен че е стратегия, която интегрира равенството между половете във всекидневните политики, интегрирането на половете е и международно обвързващ принцип; това означава, че специфичният статус на жените и / или мъжете се взема предвид при изготвянето и планирането, вземането на решения, прилагането и оценката на политическите ориентации и мерки. Интегрирането на пола позволява всички планирани политики, мерки, закони или програми да се оценяват по отношение на тяхното въздействие върху жените и мъжете във всички области и на всички нива. Политиките и програмите в политическата, икономическата и социалната сфера се разработват, прилагат и оценяват така, че да имат еднаква полза за жените и мъжете и с оглед премахване на неравенството между половете.

В заключителния доклад и оценката на Националната програма за периода 2005–2013 г. бяха изтъкнати някои значителни промени, направени по време на изпълнението на първата Национална програма: видимостта и чувствителността към въпросите за равенството между половете в обществото се увеличиха, извършена беше голяма част от изследователската работа, някои от тях бяха направени законодателни промени, въведени бяха нови практики в някои области и бяха направени стъпки към по-голямо равенство между половете.

В контекста на необходимостта от по-голяма яснота, конкретизиране на целите и пригодността на мерките и показателите бе взето под внимание наблюдение, което предполага приобщаване на принципа на включване на половете в документа по различен начин. Вместо да се третира като отделна област, интегрирането на пола вече е включено в отделни области. Новата национална програма включва по-малко, но по-конкретни цели и пропуска дублирането на цели (стратегически и специфични цели), което не допринася за по-ефективното им изпълнение. Мерките са по-малко общи и по-конкретни. Вместо да се фокусират върху измерването на изпълнението на мерките, индикаторите измерват промените в равенството между жените и мъжете и ефективността на целите; те са по-малко на брой, по-точно дефинирани и по-ясно свързани със съответните мерки.

• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Въпреки постигнатия напредък в определени области и на законодателно ниво, както е показано в докладите за изпълнението и оценката на Националната програма за периода 2005–2013 г., равенството между жените и мъжете не успя да бъде приложено изцяло на практика. Пропастите между половете продължават в много области на живота. Целите и мерките, приложими и за равенството между половете, не са включени в тази национална програма, за да се избегне ненужното повторение. В такива случаи се изброяват само ключови насоки и се определят общи цели, докато изпълнението на мерките се оставя на секторните национални програми и планове за действие. В този контекст е необходимо да се засили половата перспективата в областите и / или националните програми и планове за действие, които не отделят достатъчно внимание на този въпрос.
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер?	Резолюцията като национален механизъм за равенство между жените и мъжете е от съществено значение за осигуряването на ефективно изготвяне и прилагане на политиката за равенство между половете; механизмът трябва да разполага с достатъчно персонал и финансиране и трябва да бъде подходящо интегриран в организационната структура на правителството.

- Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)

Оценката на предишната Национална програма подчертава факта, че национален правителствен орган за равенство между половете е ключов елемент за насърчване на политиките, координиране на работата и изпълнение на планираните мерки в съответните области. Въз основа на анализ на документи, резултатите от онлайн проучване и експертни интервюта, той също така заключи, че вместо да има положителни последици, затварянето на Службата за равни възможности и прехвърлянето на нейните задачи на Министерството на труда, семейството и социалното осигуряване Делата (MDDSZ) доведоха до негативни последици; следователно оценката предложи да се обмисли различна институционална уредба на органа, отговорен за координирането на политиките в областта на равенството между половете. Настоящото включване на равенството между половете в MDDSZ предполага, че зоната е свързана само със сферата на работа на това министерство и не насърчава интегрирането на половете. Равенството между половете би било най-добре да се гарантира, като финансов и организационно независим институция е основен агент в тази област.

Данните за състоянието на жените и мъжете на пазара на труда показват, че Словакия е успяла да запази определени сравнителни предимства, свързани със състоянието на жените и мъжете на пазара

	на труда, и дори да намали разликата между половете в някои области (например коефициентът на заетост на възрастни жени, разликата в заплащането между половете). Въпреки гореспоменатото и въпреки че жените имат средно ниво на висше образование, те се сблъскват с множество препятствия: за тях е по-трудно да си намерят работа, те са самостоятелно заети или се занимават с предприемачество по-рядко, те заемат по-ниски длъжности и често имат по-малко възможности за кариера в сравнение с мъжете. Следователно е необходимо да се извършат дейностите и мерките, които са се оказали успешни, а също така ще се отделя повече внимание на въпросите, изискващи конкретни и по-целеви мерки, ориентирани към тях.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Равенството между жените и мъжете е общата цел на Националната програма, а също и важна социална цел, както и предпоставка за справедливо и справедливо общество. Равенството между половете води до еднаква видимост, равна власт и равно участие на жените и мъжете във всички сфери на обществения и частния живот. Това означава, че жените и мъжете имат равни възможности да реализират своите потенциали, да допринесат за националното, политическото, икономическото, социалното и културното развитие и да се възползват еднакво от резултатите от тях. Равенството между половете е социална концепция, която най-лесно се обяснява като ситуация, при която полът няма

	влияние върху достъпа до права, възможности и участие в резултатите от социалното развитие. Много от основните проблеми и предизвикателства продължават да съществуват, а в някои области ситуацията дори се влошава. Темпът на промените, свързани с някои преследвани конкретни цели, беше забавен значително от финансовата и икономическата криза. Някои анализи на въздействието на мерките за строги икономии върху състоянието на жените и мъжете в Словения подчертаха, че кризата и мерките за строги икономии имат по-траен неблагоприятен ефект върху жените, по-специално специфични групи като възрастни жени, жени в семейства с един родител, жени от средна класа и жени от етнически малцинства (мерки за строги икономии и равенство между половете, Humer, Roksandić, 2013). За да се осигури по-голяма автономност и по-ефективно функциониране на националния механизъм за равенство между половете, компетентният орган следва да бъде засилен и да му бъде предоставена позиция на влияние в правителствената йерархия и / или нейната организационна структура. В допълнение към ясно изразения авторитет в секторните политики и професионалната автономия, този орган също трябва да има ясно дефинирана политическа отговорност и
--	---

	правомощия да гарантира, че принципът на равенството между половете се спазва от всички министерства и държавни институции. Той трябва да разполага с подходящ бюджет за ефективно изпълнение на политиката за равенство между половете. В този контекст трябва също да бъде демонстрирана недвусмислена подкрепа за функционирането на неправителствените организации, ангажирани в областта на равенството между половете, както и тяхното свързване в мрежа и участие в оформянето на съответните политики.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	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

Име (на лицето, описващо мярката)	Jerneja Šibilja and Ana Arzenšek
Държава (където мярката е изпълнена)	Словения

Адвокат на принципа на равенството

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена	Адвокат на принципа на равенството Адвокатът на принципа за равенство е независим и автономен държавен орган, който има правното основание в Закона за защита от дискриминация. Органът е създаден на 25 октомври 2016 г., когато Народното събрание избра Миха Лобник за първи защитник на принципа за равенство за петгодишен мандат. Целта на този орган е да се справя с дискриминацията и да изслушва случаи на предполагаеми нарушения на забраната за дискриминация. Компетенциите на адвоката включват независима помощ на жертвите на дискриминация, независими проучвания относно дискриминацията и публикуване на независими доклади. Адвокатът изслушва случаи на предполагаема дискриминация на всички съответни основания. В съответствие с член 21 от Закона за защита от дискриминация задачите на
---	--

дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	адвоката са следните: - провеждане на независими изследвания на положението на хора с определени лични обстоятелства, по-специално пол, националност, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст, сексуална ориентация и други въпроси, свързани с дискриминацията на хората с определени лични обстоятелства; - публикуване на независими доклади и отправяне на препоръки към държавните органи, местните общности, притежателите на публични разрешения, работодателите, стопанските субекти и други органи относно установеното положение на хората при определени лични обстоятелства, т.е. свързани с предотвратяване или премахване на дискриминация и приемане на специални и други мерки за премахване на дискриминацията; - извършване на надзорна инспекция въз основа на оплаквания в глава 5 от този закон относно спазването на разпоредбите на този или други актове, определящи компетентността на адвоката; - предоставяне на независима помощ на лица, обект на дискриминация, при прилагане на техните права по отношение на защита срещу дискриминация под формата на консултации и правна помощ за клиенти в други административни и съдебни производства, свързани с дискриминация; - повишаване на осведомеността на
---	---

	широката общественост относно дискриминацията и мерките за нейното предотвратяване; - наблюдение на общата ситуация в Република Словения в областта на защитата от дискриминация и положението на хората при определени лични обстоятелства; - предлагане на приемане на специални мерки за подобряване на положението на хората, които са в по-неблагоприятно положение поради определени лични обстоятелства; - участие в съдебни производства, включващи дискриминация съгласно този закон; - осигуряване на обмен на налична информация относно дискриминацията с органите на Европейския съюз; - изпълнение на други задачи, определени с този закон. - Независим и автономен държавен орган - Обхват: Национално ниво - Мандат на първия адвокат: 2016 - 2021 г.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Компетенциите и услугите на адвоката на принципа на равенство се разпростират както в публичния, така и в частния сектор. Защитникът на принципа за равенство предвижда независимо съдействие при упражняване на правата им чрез консултиране и правна помощ в други

	административни и съдебни процедури, свързани с дискриминацията, извършва определени задачи за проверка в областта на защитата срещу дискриминация, участва в съдебни производства за дискриминация, така че дискриминираното лице да бъде представлявано или наблюдавано в съдебните производства и т.н. Защитникът може да подаде искане за оценка на конституционността и законосъобразността на разпоредбите и общите актове. Писмена инициатива на адвоката да се справи със случая може да бъде подадена от лица, неправителствени организации, синдикати и други организации на гражданското общество или други юридически лица. Адвокатът може също да адресира анонимни писмени жалби, ако съдържат достатъчно данни за справяне със случая. Защитникът може също да подаде искане за оценка на конституционността и законосъобразността на разпоредбите и общите актове
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и	Въпреки действащото законодателство, Словения понякога все още не успява да осигури ефективна система за защита от дискриминация. Случаите на дискриминация, основана на пол в

дългосрочен план	Словения, рядко се докладват на отговорните органи. Например, адвокатът на принципа на равенството затвори 8 жалби, свързани с пола през 2018 г. Според адвоката, малък брой от жалбите, които претендират за дискриминация по пол, подадени от жени, може да се дължи на факта, че длъжността на адвоката се заема от мъж, а жените може да не са склонни да съобщават за своята виктимизация. Службата на адвоката не разполага с достатъчно персонал (в края на 2018 г. в офиса имаше само 16 служители), което може да ограничи успешното управление и приключване на всички жалби и дела. В някои случаи времето за обработка на жалбата или управление на дело е много дълго.
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не	Позицията на адвоката може да бъде прехвърлена на регионално или местно ниво. Общините могат да имат местни защитници, които биха имали различни положителни въздействия: случаите и жалбите биха могли да бъдат адресирани или затворени по-бързо, хората биха имали по-добър достъп до офиса на адвоката, ще бъде по-лесно да се насърчават и насърчават хората да използват услугите на адвокатът и т.н.

бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	Разбира се, политическата воля и финансовите активи (бюджетни средства и корекции) биха били необходими предпоставки за създаването на офисите на адвокатата в цялата страна. Освен това е необходима по-голяма информираност на широката общественост, тъй като често хората не разполагат с информация за дискриминация и неравенство между половете, страхуват се да подадат оплаквания или нямат ресурси, за да се справят успешно със ситуацията, в която попадат.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Позицията на защитника на принципа за равенство е добре дошла и много необходима, тъй като защитникът предоставя независима помощ на отделни лица, неправителствени организации, синдикати и други организации на гражданското общество или други юридически лица чрез консултации и правна помощ в различни административни и съдебни процедури, свързани с дискриминация, изпълнява определени задачи за проверка в областта на защита от дискриминация, участва в съдебни производства за дискриминация, така че дискриминираното лице да бъде представено или наблюдавано в съдебните производства
• Повече информация	http://www.zagovornik.si

- ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU\(2015\)510010_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_EN.pdf)

Име (на лицето, описващо мярката)	Tsvetelina Aleksandrova
Държава (където мярката е изпълнена)	България

Трудова борса за бежанци и мигранти

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно	Трудова борса за бежанци и мигранти Той се организира от Агенцията на ООН за бежанците, Каритас София, Българския червен кръст и други организации. Работодателите от България имат възможност да се срещнат с представители на бежанската общност в страната, които активно търсят работа. Събитието се провежда в София, „Св. Анна” център за интеграция на бежанци и мигранти. Интервютата, които се предоставят при необходимост, позволяват на работодателите и бежанците да представят своите нужди, очаквания и предложения. Всеки от кандидатите има предварително написано CV и е насочен към компании, където сферата на дейност съответства на опита и уменията на мигрантите / бежанците.
---	--

събитие; неопределено време и т.н.) -	
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Това събитие насърчава интеграцията на малцинствата в пазара на труда и оказва положително въздействие както за хората, така и за икономическото състояние на страната. Тази интеграция е важна за антидискриминационната политика в България, тъй като предоставя на мигрантите различни социални роли, които имат смисъл не само за тях, но и за местните жители, които научават повече за различните култури и начин на мислене.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Не са открити
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кой са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо	Тя може да бъде организирана в редица региони и градове в България с цел намаляване на дискриминацията спрямо различните националности.

приемане в общественото мнение)	
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Събитието е доста иновативно. То се проведе за първи път през май 2019 г., така че очакваме известна обратна връзка и информация за степента на успех.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	https://www.unhcr.org/bg/4779-trudova-borsa-2019.html

Име (на лицето, описващо мярката)	Monika Špital and Jerneja Šibilja
Държава (където мярката е изпълнена)	Словения

Ден за промени - нека премахнем дискриминацията

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.)	Ден за промени - нека премахнем дискриминацията (ежегодно събитие) Ден за промени (Dan za spremembe) е национална кампания, включваща повече от 170 дейности, свързани с темата за премахване на дискриминацията, включително неравенството между половете. Той има национален обхват, тъй като се случва на 80 различни места в Словения всяка година. Повече от 600 организации и 9000 доброволци са включени в организацията и осъществяването на различни дейности. Някои дейности, приблизително 30 през 2019 г., бяха пряко свързани с дискриминацията на работното място. Единият от тях беше семинар за студенти, където двама докторанти обясниха дискриминацията на работното място. Друг пример за дейност беше уъркшоп, на който участниците обсъждаха ролята на дадено лице в премахването на дискриминацията в малките групи.
---	---

-	Последното събитие се проведе в различни градове в Словения на 6 април 2019 г.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Кампанията и събитията са отворени за обществено ползване и различни личности могат да участват като доброволци или като участници. Така или иначе те повишават осведомеността и получават информация за дискриминацията, което може да бъде много полезно. Тъй като обхватът на кампанията е широк, тя има добро медийно отразяване, което може допълнително да допринесе за повишаване на осведомеността на широката общественост. Всеки ден се организира ден за промени и той обхваща различни теми. Тази година темата беше особено свързана с равенството между половете.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Имайки предвид броя дейности, които се случват в един и същи ден, участниците трябва да изберат кои да посетят. Не е възможно те да участват във всички дейности, тъй като някои са предназначени за конкретна група, като например студенти. За организаторите също е трудно да

	следят качеството на дейностите поради голям брой от тях. Понякога е трудно да се намерят доброволци за изпълнение на дейностите, тъй като не им се плаща за тяхната работа.
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кой са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	Кампанията и събитията могат да бъдат прехвърлени в различни области или контексти, но би било добре да се вземе предвид броят на дейностите, които ще се случат в един и същи ден. Може би ще е по-добре да се направи едноседмично събитие, което да даде възможност на посетителите да участват в повече дейности. Ще бъде необходима и добре обмислена система за контрол и оценка, за да се гарантира качеството на дейностите. Може би в началото може да се организира по-малко събитие, така че хората да се запознаят с концепцията, целите и дейностите и да са готови да участват в нея, след това тя може да се разшири до по-голямо събитие или кампания.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	След като събитието бъде признато и оценено от професионалисти и като цяло, има много ползи за хората, местните общности и различни публични и частни заинтересовани страни. Хората са готови да отделят свободното си време за разглеждане на важни теми по

	различни начини, чрез семинари, изказвания, лекции, дебати, дейности и др. Подкрепата на медиите също е от решаващо значение за достигане на по-голяма аудитория. Тъй като организацията на събитие като тази е доста взискателна, хората, които работят върху нея, трябва да имат специфични знания, умения, а също и постоянство.
- Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	https://www.filantropija.org/dan-za-spremembe/ https://www.prostovoljstvo.org/dan-za-spremembe

Име (на лицето, описващо мярката)	Silvia Popovici
Държава (където мярката е изпълнена)	Румъния

Проект EGAL - *Граждански диалог и застъпничество за основани на пола публични политики*, финансирани от европейските структурни фондове чрез РОСА 2014-2020

Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация	Проект EGAL - <i>Граждански диалог и застъпничество за основани на пола публични политики</i>, финансирани от европейските структурни фондове чрез РОСА 2014-2020 Проектът се изпълнява от Център за
--	--

върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	подкрепа и обучение за развитие на справедливо общество (Cenform) и Център за развитие на учебните програми и джандър изследвания (FILIA) за период от 16 месеца, започвайки от 27 юни 2018 г. Основната цел на проекта е да развие капацитета на румънските НПО в областта на равните възможности, равенството между половете, правата на човека и младежта за разработване и предлагане на алтернативни публични политики относно равенството между половете и равни възможности. Целевата група е съставена от 180 представители на НПО от Румъния, действащи в споменатите области, и 30 служители на публичните власти и институции. Членовете на целевата група се обучават в четири тематични обучения (организационно и финансово управление, неравенство между половете и възможностите, граждански диалог и застъпничество), така че да могат да създават и насърчават алтернативи на публичните политики, инициирани от правителството в тяхната област на интерес. Друга основна цел е да се разработи и популяризира алтернативно предложение
---	---

	на публичните политики относно равенството между половете и да бъде прието от съответна публична институция или орган с цел превръщането му в национален закон.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Установените предимства и положителни въздействия са: - членове на НПО и публични органи и институции, обучени и подготвени в области като организационно и финансово управление, неравенство между половете и възможностите, граждански диалог и застъпничество; - повишаване на осведомеността по темата за равните възможности и равенството между половете; - алтернативна политическа политика за равенство между половете, приета и трансформирана в националното законодателство; това може да доведе до по-нататъшното предложение и по-добри закони относно равните възможности и равенството между половете.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Не се знаят такива
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен	Проектът може да бъде прехвърлен при условие за наличието на необходимата финансова подкрепа. Най-важното положително въздействие ще бъде вероятно промяната на закона в

трансфер? Кой са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	равенството между половете.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Този проект представлява възможност за промяна в законодателството на Румъния относно равенството между половете и равните възможности чрез приемане на алтернативата на публичните политики, създадена като резултат от проекта.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	Ръководител на проекта: Cătălin Mihăescu https://centrulfilia.ro/o-noua-abordare-a-egalitatii-de-gen-in-politicile-publice/

Име (на лицето, описващо мярката)	Silva Blažulionienė
Държава (където мярката е изпълнена)	Литва

Всички сме хора

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и	Всички сме хора I. Повторение - това, което учениците вече знаят, какво разбират от тази област. Може да бъде: а) Какво е дискриминация? б) Има ли разлика в общественото отношение към мястото на мъжете и жените в професионалното, политическото и вземането на решения, на пазара на труда? с) Гледане за 3 минути. Един състезателен филм. Раса на хората. http://www.youtube.com/watch?v=d25VMTvnQ-U Дискусии. II. Повдигане и обсъждане на целите / ите. ОСНОВНАТА ЧАСТ Подаване на нов материал. Пресконференция Симулация на етап 1. Работа в групи. Класът е разделен (броя на учениците) в групи от 4-5 ученика. Всяка група изважда задачата. Въпроси: 1. Какви форми на дискриминация знаете??
--	--

т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	2. Мъже и жени. Защо са дискриминирани? 3. Мъже и жени. Какви са възможните последици от дискриминацията? Как да намалим дискриминацията? Равни ли са правата на мъжете и жените в Литва? Как се решават проблемите в Литва? Всяка група е избрала свой представител за пресконференцията след задачата. II. Пресконференция. Етап 2. Делегатите на групата са разположени пред класната стая пред публиката и се представят като експерти по отделна тема (под заданието). Останалите студенти стават журналисти, избират вестник или списание, което представляват и подготвят въпроси. Журналистите отиват до микрофона, представят се в името, името на публикацията, която представляват, и задават въпроса. Отговорен за експерта в областта, както и за други експерти. Репортерите имат бележник в отговорите си. Без обсъждане. Има и провокативни въпроси. III. Резюме на пресконференцията. Етап 3. Журналистите изготвят статия (параграф) за публикуването си, експертите изготвят писмен доклад. Тази работа се извършва от ученици у дома. Текстовете се изпращат на учителя по електронна поща. IV. Обсъждане на задачата. Етап 4. Обсъждат се две области - съдържание и форма. Говорейки за съдържание, учител, участвал като наблюдател на пресконференцията, напомня за правилно представените факти и идеите, които трябва да бъдат обсъдени. Коментиране на показването на презентации. Говорейки за формата, учителят споменава езикови грешки,
---	--

	правилно използвани термини и други моменти, свързани с вербална или невербална комуникация. Край I. Оценяване (оценка на езиковата култура, активност на учениците) и самооценка (едноминутно размишление). Ученици мислят 1-2 минути върху въпроса: " Кой е решаващият въпрос на материала, който обсъждахме днес?". II. Прогнозиране на перспективи - Поставяне на допълнителни предизвикателства за други уроци. Експертите, избрани за цел за 4-то хилядолетие (две трети за намаляване на броя на децата под 5 години). Избраните ученици търсят материал у дома, според веб адресите на учителя, и го пренасят на четвъртия урок.
- Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Учениците научават за дискриминацията, нейния тип. Научават се на толерантност Дългосрочно въздействие - обществото ще бъде по-толерантно
- Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Не са открити

• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	Инструментът може да се използва във всички училища и детски градини. Колкото по-малки са децата, толкова по-голямо ще бъде въздействието на инструмента. Възможна намеса: Родителско негативно отношение
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Перфектно
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	http://karjeroscentras.eu/wp-content/uploads/2015/04/TeachMDGS-VS-pamokos-LT-mokytoju-patirtis.pdf

Име (на лицето, описващо мярката)	Elena-Irina Macovei
Държава (където мярката е изпълнена)	Румъния

Gender Barometer – Румъния а, 2018

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	Полов барометър – Румъния, 2018 Полов барометър - Румъния, 2018 г. е проучване, проведено от Института за проучвания на IMAS, съвместно с Центъра за развитие на учебните програми и джандър изследвания - FILIA и Центъра за подкрепа и обучение за развитие на справедливо общество, като част от проекта, описан по-горе <i>EGAL - Граждански диалог и застъпничество за основани на пола публични политики.</i> Представителната извадка за изследване беше съставена от 1140 души, които участваха в проучването в периода 15 ноември - 23 декември 2018 г. в Румъния. Проучването изследва нагласите и възприятията на хората относно равенството между половете, участието на жените и мъжете в публичното пространство, отношенията между мъжете и жените или теми, свързани със сексуалното образование в училищата или обществения тормоз и дискриминация.
--	--

• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Основните предимства и въздействия са: - Проведено върху представителна извадка, проучването предоставя ясна представа за неравенствата между половете в Румъния, както и за проблемите, пред които жените се сблъскват според възрастта, етническата принадлежност, жизнения стандарт или образованието; - като се имат предвид резултатите от изследванията, могат да се приложат подходящи мерки и интервенции, състоящи се в публичните политики и закони; - засилено обществено внимание по въпросите, свързани с равенството между половете и равните възможности.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Не се знаят
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета)	Изследването може да бъде прехвърлено за други страни, като методологията на изследване е свободно достъпна на румънски език. Пречките могат да бъдат липсата на финансова подкрепа, липсата на политическа воля за промяна, но и малкото

- Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	приемане в общественото мнение, като се има предвид, че резултатите определят имидж на неравенствата между половете, някои държави дори не искат да ги признаят.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Това изследване представлява важна емпирична основа за разработването на публични политики относно равенството между половете.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	Координатор на научните изследвания: Лаура Грюнберг https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Barometru_de_gen.Romania_2018.pdf Въведение в английски език: https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Gender-Barometer_Introductive-Study-EN.pdf

Име (на лицето, описващо мярката)	Ioana Cantemir
Държава (където мярката е изпълнена)	Румъния

Проект за непрекъснато изследователско развитие

Начини за насърчаване на принципите на недискриминация и равни възможности в настоящото румънско общество, 11-то издание

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно	Проект за непрекъснато изследователско развитие Начини за насърчаване на принципите на недискриминация и равни възможности в настоящото румънско общество, 11-то издание Проектът е постоянен и се развива от Националния съвет за борба с дискриминацията (агенция на румънското правителство), Християнския университет „Димитри Кантемир”, Комисията за правата на човека, култовете и въпросите на националните малцинства от Камарата на депутатите и Европейския Център за насърчаване на недискриминацията и равните възможности - NEDES 2014+. Проектът е постоянен, 11-ото издание беше между март 2017 - март 2018. Основните направления на проекта са: а) да популяризира принципа на недискриминация и равни възможности на ниво университет „Димитри Кантемир”, както и във всички заинтересовани среди
---	--

събитие; неопределено време и т.н.) -	чрез: - дискусии с ученици в класната стая или по време на консултативните часове; - официални и неформални дискусии с учители; - посещения на членовете на екипа на проекта в средните училища в Букурещ (промоция сред учениците от средното училище и преподавателския състав на предуниверситетското образование в Букурещ); b) да организира Международната конференция за недискриминация и равни възможности - NEDES всяка година, с участието на студенти, учители и представители на институции и НПО, активни или заинтересовани да насърчават правата на човека, недискриминацията или равните възможности. Събитието има за цел да улесни дискусиите и обмяна на най-добри практики, опит и идеи за предотвратяване на престъпленията, извършени от омраза, и за предприемане на действия за повишаване на осведомеността за това явление на равнището на ЕС и неговите държави членки. Създадена е уеб страница и Facebook страница за конференцията.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете	Определят се следните предимства и положителни въздействия: - повишаване на осведомеността по въпросите, свързани с недискриминацията

- в краткосрочен и дългосрочен план	и равните възможности; - обменът на най-добри практики, идеи, опит може да доведе до по-добри намеси и мерки за насърчаване на принципа на недискриминация и равни възможности и за борба с явлението омраза и дискриминация.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Не се знаят
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кой са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	Проектът може да бъде прехвърлен в друга държава, но са необходими финансови ресурси, политическа воля и интереси в тази област и подкрепа на общественото мнение.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Като постоянен проект, всички положителни въздействия и ефекти могат да бъдат продължени от една година до друга.

• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	Координатор на проекта: Мадалина Томеску, Съорганизатор на Комисията по правата на човека, култовете и въпросите на националните малцинства, Камарата на депутатите http://www.cdep.ro/comisii/drepturile_omului/pdf/2017/rd_0207.pdf

Име (на лицето, описващо мярката)	Doru Cantemir
Държава (където мярката е изпълнена)	Румъния

Симпозиум Пол и равни възможности, 6-то издание, организирано от университета Александру Йоан Куза от Яш

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно	Симпозиум <i>Пол и равни възможности</i>, 6-то издание, организирано от университета Александру Йоан Куза от Яш Изданията на симпозиума „Пол и равни възможности“ бяха организирани между 2012 и 2016 г. Последните три издания бяха част от осигуряването на устойчивост на проекта „Възстановяване на статута на жените: от дискриминация до професионално развитие и равни възможности“, финансиран от европейските структурни фондове чрез POSDRU 2007 Шестото издание на събитието през 2016 г. беше организирано от Центъра за професионално обучение и личностно развитие за жени, Музея на Иаши университет „Александру Йоан Куза“ и Факултета по психология и образователни науки на същия университет. По време на симпозиума бяха проведени лекции и изследователски презентации, свързани с въпросите,
---	--

събитие; неопределено време и т.н.) -	свързани с пола, диференциалната психология на половете, еволюцията на статуса на жените в обществото или специфичните преживявания, преживени от жените и мъжете в социалните отношения и семейния или професионалния живот.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Основните предимства и положителни въздействия са: - обмен на идеи, най-добри практики, резултати от изследвания относно равенството между половете и равни възможности; - повишаване на общественото внимание по тези теми; - предлагане на емпирични инициативи или мерки в областта на равенството между половете и равни възможности.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Не се знаят
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното	Организацията на това събитие може да бъде прехвърлена на други институции, региони или държави. Основното условие е финансовата и организационната подкрепа.

въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Мярката е много добра и трябва да бъде продължена с други проекти.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	Oana Dănilă http://www.rsfaiaic.ro/index.php/component/content/article/90

Име (на лицето, описващо мярката)	Silva Blažulionienė
Държава (където мярката е изпълнена)	Литва

Урок в училищата „Дискриминация“

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.)	Урок в училищата „Дискриминация“ 1. Дискусия: а) Учениците седят в кръг или полукръг, за да им е по-удобно да общуват. б) ДИСКРИМИНАЦИЯ, написана с големи букви на дъската, и студентите се питат каква дискриминация знаят. Отговорите им са написани около думата „дискриминация“. (с) Разглежданите видове дискриминация: социална, икономическа, расова, пол, сексуална и др. Дискусия относно видовете дискриминация и тяхното значение за учениците, техните проблеми са възможни за общността, Литва и света дискусионно развитие: а. С каква дискриминация се сблъскват най-често? б. Как хората са дискриминирани? с. Защо са дискриминирани? д. Какви събития в Литва / света са
---	--

-	свързани с дискриминацията? е. Има ли нужда от борба с дискриминацията? ф. Как можем да се борим с дискриминацията? г. Какви са личните преживявания на учениците с някои видове дискриминация. Студентите обсъждат видовете дискриминация. а) В края на урока учителят обобщава дискриминационните видове. Учителят пита за домашна работа: учениците от първа група сърфират в интернет, гледат филми, реклама и сериали, както и гледат ежедневието трябва да записват или няма прояви на дискриминация, а други по време на урока казват какво сте забелязали и какво е дискриминация , Учениците от втората група подготвят презентации за дискриминацията. 2. Метод на компас: а) Учениците седят в групи от 4-6 души, обсъдени Забелязали ли са студентите дискриминация още от първата си среща с телевизия, интернет или ежедневието. б) За всяка група е представена снимка, която показва един от видовете дискриминация, голям лист хартия и лепкави бележки. Групата обсъжда получената снимка, а въпросите върху снимката са написани на лепкави бележки, изобразяващи дискриминация, като картината икономическа
---	---

	дискриминация, въпроси като: защо децата са дискриминирани заради икономическия си статус;; колко пари трябва да печелите, за да не бъдете дискриминирани и т.н.. Дайте 15-20 минути. Задайте колкото се може повече въпроси. с) Всички въпроси се събират по метода на компаса. (за повече информация относно този метод вижте методическото ръководство в Teach MDG. Развитие на уроците за образование: компас). Всички въпроси се обсъждат. d) Учителят рисува таблица от три части на дъската. В дискусията всички въпроси се записват в определена част от таблиците. е) Обсъждане на работата: избира се най-важният въпрос относно всеки дискутиран вид дискриминация. 3. Методът "Веригата Защо": a) Показва се видеоматериал (на уебсайта YouTube True Colors - расова дискриминация в ежедневието) за расова дискриминация. Учителят ще идва от време на време, за да спира видеото и да превежда и обяснява непознатите думи. b) Учениците излизат с изявление на дъската. Пример: " Защо никой не дойде да помогне на Глен?"
--	--

	Веригата защо ”(за повече информация относно този метод можете да го намерите в методическата публикация Учете ЦХР. Разработване на уроци за образование“: „Веригата Защо - защо “). 4. Шарада за ролеви игри: а) Учениците се групират в групи. За всяка група дискриминация. Учениците тайно мислят как да изиграят вида на дискриминацията, който сте получили. б) Всяка група играе ситуация, свързана с определения тип дискриминация (без да се използват ключови думи). с) Всяка ситуация се обсъжда, студентите разказват как се е чувствал като действащ, как се е справил в ситуацията и какво би препоръчал на хората, които са претърпели дискриминация.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Учениците научават за дискриминацията, нейния тип. Научават се на толерантност Дългосрочно въздействие - обществото ще бъде по-толерантно
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Не са открити
• Условия за прехвърляне	Инструментът може да се използва във

- Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	всички училища и детски градини. Колкото по-малки са децата, толкова по-голямо ще бъде въздействието на инструмента. Възможна намеса: Родителско негативно отношение
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Перфектно
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	http://karjeroscentras.eu/wp-content/uploads/2015/04/TeachMDGS-VS-pamokos-LT-mokytoju-patirtis.pdf

Име (на лицето, описващо мярката)	Tsvetelina Aleksandrova
Държава (където мярката е изпълнена)	България

Преподавай за България

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно	Преподавай за България Преподавай за България е неправителствена организация, която работи от 2011 г. за осигуряване на равен достъп до качествено образование за всяко дете в България, независимо от мястото на живот, училището, неговия етнически произход и социално-икономическия статус на родителите Хората от тази НПО вярват, че добре подготвените и мотивирани професионалисти са най-ценният ресурс за положителни промени в образованието. Ето защо те набират, обучават и развиват хора, които са мотивирани да допринесат за достъпа на всяко дете до качествено образование в България; качествено образование, което води до функционираща икономика и силно общество.
---	---

събитие; неопределено време и т.н.) -	
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Програмата дава възможности за личностно и кариерно развитие на млади специалисти в областта на образованието, които често са дискриминирани спрямо възрастта си. Идеята, че младите хора не притежават достатъчно компетенции и опит, води до много дискриминация, особено в тази област. Методите за обучение на Преподавай за България са иновативни и креативни. Използвайки ги, младите хора разширяват своя потенциал и подобряват образователната система в България. В същото време тези учители се занимават с въпроса за дискриминацията, който засяга равен достъп на децата до образование.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Не са открити
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното	Програмата е приложима за различни региони в страната, което я прави доста мобилна и гъвкава.

въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Смятам, че е много полезно да има такава подкрепа в лицето на неправителствената организация Учи за България. Създава положителна среда за младите учители, което е много важно особено в началото на кариерния им път.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	https://zaednovchas.bg/en/

Име (на лицето, описващо мярката)	Jerneja Šibilja
Държава (където мярката е изпълнена)	Словения

Нека балансираме силовите отношения между половете

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена	Проектът „ Нека балансираме силовите отношения между половете “ (<i>Urvnotežimo odnose moči med spoloma</i>) е насочен към повишаване на осведомеността и укрепване на знанията за равенството между половете. Проектът засяга приоритетните области на балансирано представителство и участие на жените и мъжете при вземане на решения в икономическата и политическата област и съчетаване на професионалния и семейния или личния живот на мъжете и жените. Проектът е реализиран в периода от 2013 г. до 2016 г. от Министерството на труда, семейството, социалните въпроси и равните възможности и е съфинансиран от Кралство Норвегия по Норвежкия финансов механизъм 2009-2014 г.. Медийната кампания беше разработена и реализирана с цел премахване на стереотипите и пречките, които пречат на равенството между половете и за повишаване на осведомеността за
---	--

дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	значението на равенството между половете за общото благо на жените и мъжете. Част от кампанията беше и видео кампания. Тъй като медиите споделят голяма част от отговорността за запазването на дълбоко вкоренени предразсъдъци и идеи, които поставят жените и мъжете безкритично в стереотипни роли. С телевизионната реклама те хумористично задават огледалото на стереотипния показ на жените и мъжете в медиите и в рекламата. Рекламните послания във видеото се опитват да насърчават равенството между половете, което се отразява в еднакво разделение на труда при балансиране на професионалния и семейния живот. Екипът на проекта също създаде виртуален музей на стереотипи (http://uravnotezenost.enakostspolov.si/muzej-sterotipov), който поставя стереотипите там, където им е мястото - в музея. Посетителите на уебсайта могат да създадат съвместно музея, като изпращат стереотипи, които възприемат в средата си. Музеят и кампанията се стремят да превърнат тези стереотипи наистина в минало.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете	Тъй като кампанията беше с голям обхват и имаше и телевизионна реклама, тя достигна по-голяма аудитория.

- в краткосрочен и дългосрочен план	Идеите, целите и дейностите на проекта бяха подкрепени от подходяща информация, статистически данни и факти. Уебсайтът е интерактивен и предоставя интересно потребителско изживяване, така че е по-привлекателно за хората да го изследват. Хората могат активно да участват в проекта чрез музея на стереотипите. Този подход отдолу нагоре има по-голям потенциал за повишаване на осведомеността и изгражда капацитета на всеки индивид да мисли, разсъждава и повишава осведомеността по въпроса за неравенството между половете.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Различните кампании трябва да бъдат взаимосвързани и да се изграждат една върху друга. Ако продължителността и ресурсите са ограничени, то и обхватът на кампанията или проекта и потенциалните въздействия от дейностите също са. Кампанията би могла да бъде по-широка по обхват и да адресира различни области от личния и професионалния живот, различни професии, различни целеви групи (млади, възрастни, частни и обществени организации и т.н.).
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части	Кампанията може да се пренесе и на регионално или местно ниво, както и на

от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кой са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	международно ниво. Такава кампания обикновено е по-ефективна и достига до по-голям брой аудитории, ако водещата организация е добре призната организация (като министерство, община, голяма НПО или по-голяма компания). Затова трябва да има интерес от най-важните организации в обществото за реализиране на подобна кампания. Освен това трябва да има достатъчно ресурси (финансови, човешки ресурси, организационни и т.н.) и воля за сътрудничество с различни заинтересовани страни. Кампанията може да има няколко етапа и на всеки етап различни целеви групи или области могат да бъдат насочени чрез различни дейности (практически дейности, в които хората могат активно да участват, да учат, като правят опит и постепенно да се ангажират с промените в обществото). Кампанията би могла да включва планиране на действия за насърчаване и прилагане на промените в обществото (на различни нива) и декларации, с които хората, местните общности и организации могат да се ангажират с прилагането на промени с цел постигане на равенство между половете.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или	Такива кампании са много ценени и необходими, тъй като допринасят за

- експертно мнение	повишаване на осведомеността, въвеждане на промени и създаване на равни възможности за мъжете и жените. Важно е да планирате и провеждате подходящи, всеобхватни, творчески и амбициозни кампании, при които различни индивиди, организации и други заинтересовани страни могат да си сътрудничат за постигане на подобни цели. Подкрепата на медиите също е от решаващо значение за достигане на по-голяма аудитория, така че е важно да се образова и представител на медиите за фактите и за тяхната роля в намаляването на стереотипите, които засилват неравенството между половете.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	http://uravnotezenost.enakostspolov.si https://www.youtube.com/watch?time_continue=30&v=h-BWk8anv6Q

Име (на лицето, описващо мярката)	Jerneja Šibilja
Държава (където мярката е изпълнена)	Словения

Проектът Aktivni.si

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.) - Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде	Проектът Aktivni.si Социалното равенство на един или друг пол не може да бъде постигнато без участието на жени и мъже. Активното бащинство и по-справедливото разпределение на домакинските задачи между партньорите са важни цели на политиката за равенство между половете. Проектът Aktivni.si насърчава активното бащинство и равномерното разпределение на семейните и домакински задължения между жени и мъже и. Това дава на мъжете по-голяма роля в семейния живот, а жените могат да имат по-добра позиция на пазара на труда. С лозунга с лозунг, Баща се определя от действията си (<i>Po dejanjih se oče pozna</i>) проектът подчертава важността на активното участие на бащата в различни семейни задачи. Проектът е реализиран в периода 2016-2017 г. от Министерството на труда, семейството,
---	---

изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	социалните въпроси и равните възможности, заедно с 5 други партньорски организации от Словения и 1 от Исландия. Той беше съфинансиран от програмата за право, равенство и гражданство на Европейската комисия. Основните цели на проекта бяха: - разработване и прилагане на модел на съгласуван и интегриран подход на местната общност към въпроса за балансиране на личния и професионалния живот, с акцент върху активното бащинство и справяне с половите стереотипи, свързани с грижите и домакинската работа; - насърчават социалните партньори да се занимават с тези теми и проблеми и да приемат политики и практики за съчетаване на личния и професионалния живот с акцент върху активното бащинство, - намаляват половите стереотипи и насърчават равното споделяне на грижите и домакинските задачи между жените и мъжете.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Проектът допринесе за: - подобряване на интегрирането на половете в местната общност за справяне с половите стереотипи и съчетаването на семейния и професионалния живот с акцент върху активното бащинство, - подобряване на практическите познания на институциите на местно ниво в областта на използването на механизмите и инструментите за справяне с половите стереотипи и съчетаването на семейния и

	професионалния живот, - подобрена информираност, познания и прилагане на политики, подходящи за семейството, с акцент върху активното бащинство в частния сектор, - подобрена информираност за значението на по-голямото участие на мъжете в грижите и домакинството. Проектът беше с широк обхват и няколко дейности бяха успешно изпълнени: - дейности по насърчаване, разпространение и комуникация с различни целеви групи, - документален филм (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/dokumentarni-film), - изследвания и анализи в областта на балансирането на професионалния и семейния живот, - семинари и обучения за различни целеви групи, - наръчници и листовки за различни целеви групи, - тематични дни за деца в детски градини и начални училища, - книга за деца и театър за деца за стереотипните ролеви роли (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/files/57/AktivniVsiRozagrozaPlavalava.pdf), - дебатни клубове за ученици в началните училища, - обмен на добри практики, - две международни конференции. Идеите, целите и дейностите на проекта бяха подкрепени от подходяща информация, статистически данни, изследвания и
--	---

	допълнителна литература и ресурси. Уебсайтът е интерактивен и на входа дава възможност на посетителите да разсъдят върху баланса в собственото си домакинство. Той също така предоставя игра за памет за деца и възрастни, която може да бъде основа за дискусия относно половете роли и равенството (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/spomin). Промоционални видеоклипове представят идеите на проекта по интересен и лесен за разбиране начин (http:// aktivni vsi.enakostspolov.si /promocijski-spoti). Много различни експерти съдействаха в проекта и това дава на проекта още по-голяма достоверност и професионализъм.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Отново подобни проекти трябва да бъдат взаимосвързани и да се изграждат един върху друг. Ако продължителността и ресурсите са ограничени, това е обхватът на проекта и потенциалните въздействия от дейностите по проекта.
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона,	Проектът може да бъде пренесен както на регионално или местно ниво, така и на международно ниво. Въпреки че този проект имаше много различни дейности за различни целеви групи, има голям потенциал да продължите с

корекции на бюджета) - Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	подобни дейности (и да внедрите допълнителни) и идеи за различни целеви групи (ученици от средни училища, факултети, различни професии, компании, публичен сектор и т.н.).
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Такива проекти са много добре приветствани и все още са необходими, тъй като широката и професионалната общественост все още не е достатъчно наясно с важността на равнопоставеното участие на мъжете в семейните и домакинските задачи. Промени в тази област са необходими и трябва да направим няколко допълнителни стъпки, за да постигнем напредък към равенство между половете в семейния и личния живот. Важно е да се планират и изпълняват подходящи, всеобхватни, творчески и амбициозни проекти, които се надграждат един върху друг и създават възможности за различни индивиди, организации и други заинтересовани страни да си сътрудничат за постигане на подобни цели. Подкрепата на медиите също е от решаващо значение за достигане на по-широка аудитория, така че е важно да се образова и представител на медиите за фактите и за тяхната роля в намаляването на стереотипите, свързани с ролята на мъжете и жените в личния и професионалния живот.

• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	http://aktivni-vsi.enakostspolov.si http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/enake_moznosti/AktivniVsiZlozenka.pdf
--	---

Име (на лицето, описващо мярката)	Monika Špital and Jerneja Šibilja
Държава (където мярката е изпълнена)	Словения

Кръглата маса „ЗА равенството между половете“ в Любляна и брошура

• Пример за описание на най-добри практики: - Име / заглавие и определение на мярката / политиката / събитието (например закон, кампания, събитие, листовка и т.н.) - Тема - фокус на предотвратяването на неравнопоставеност / дискриминация върху кариерното развитие, кариерното ориентиране, предотвратяването на хоризонтална / вертикална сегрегация - Целева група. Изрично и неявно. Ако е приложимо / уместно: посочете пол, възраст, етнически или социален произход (например момичета, младежи от двата пола, млади жени, млади възрастни, възрастни граждани, мигранти, притежатели на ниски доходи, студенти - Орган и правна рамка (само ако е приложимо; напр. Федерален закон, устав, квота, насоки, препоръки и т.н.) - Ангажимент (задължително, доброволно, препоръчително и т.н.)	Кръглата маса „ЗА равенството между половете“ в Любляна и брошура През септември 2018 г. в Любляна се проведе кръглата маса със заглавие: „ЗА равенството между половете“. В същото време беше представена брошура за различни области на равенството между половете - политика, икономическа независимост, балансиране на работата и личния живот и т.н.. Събитието беше открито за по-широка публика. Модераторът обсъди различни начини за справяне с неравенството между половете в ежедневието в Любляна със съпредседатели, които бяха експерти в тази област. Любляна е столица на Словения, така че обхватът беше местен, но това се отрази и на националния обхват. В книжката авторите представиха различни проблеми и възможни решения за неравенство
--	---

- Обхват (международен, национален, регионален, местен и т.н.) - Продължителност (например да бъде изпълнена или валидна до определена дата; еднократно събитие; годишно събитие; неопределено време и т.н.) -	между половете в Любляна. Книжката е лесна за разбиране, така че и широката общественост може да я разбере. Тя включва интересни снимки и илюстрации, които я правят по-привлекателна за читателите.
• Предимства и положителни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Събития като това могат да имат положително въздействие, тъй като повишават осведомеността за неравенството между половете в широкото общество. Експертите имат възможност да споделят знанията, подходящата информация, притесненията и последиците от неравенството между половете с обществеността чрез дебат и проста и поучителна книжка.
• Недостатъци и отрицателни въздействия - за индивида - по отношение на равенството между половете - в краткосрочен и дългосрочен план	Не са открити
• Условия за прехвърляне - Преносима ли е цялата мярка или части от нея? Коя част / и? - Към коя област или контекст? - При какви условия би бил възможен трансфер? Кои са необходимите предпоставки? (напр. промяна на отношението, промяна на закона, корекции на бюджета)	Всичко от тази практика е преносимо в различни области или контексти. Подобна кръгла маса може да бъде организирана на обществени места, училища, компании, НПО, различни обществени и частни организации и т.н., за да се повиши осведомеността за различни целеви групи (млади хора, възрастни, жени, мъже, работодатели и служители и т.н..).

- Какво би било положителното въздействие на подобен трансфер? - Защо може да се провали или да не бъде приет? (Липса на пари, липса на политическа воля за промяна, слабо приемане в общественото мнение)	Организационни умения, насърчаване и подкрепа на местната среда са необходими за организирането на такава кръгла маса. Експерти от различни области трябва да си сътрудничат, за да подготвят брошура, която може да включва примери за добри практики и насоки за бъдеща работа за гарантиране на равенството между половете в различни области. Това може да се направи и на регионално или национално равнище.
• Цялостна оценка - собствено мнение и / или - експертно мнение	Според нас събитията, които насърчават равенството между половете, са повече от добре дошли, когато са добре планирани, насърчавани и реализирани. За да достигнат до по-голяма аудитория, гостите и лекторите трябва да бъдат интересни, добре подготвени и да знаят как да споделят своите знания с обществеността.
• Повече информация - ако е възможно, моля, посочете името на лицето, отговорно за тази мярка, или връзка	https://www.ljubljana.si/sl/aktualno/okrogla-miza-za-enakost-spolov-v-ljubljani/ https://www.ljubljana.si/assets/Uploads/Za-enakost-spolov.pdf

6 Заключение

Проектът обедини професионалистите от Румъния, Словения, България, Литва и Чешката република, за да потърсят най-добрите практики в областта на равновесието между половете и недискриминацията в кариерното ориентиране в сферата на сестринството, преподаването и социалната работа.

Тази област на работа е силно повлияна от съществуващите неравенства на пазара на заетостта и по този начин се разкриха основните понятия. Съществуващите данни ни дадоха разбиране за систематично по-ниското включване на жените на пазара на труда. Впоследствие това се отразява върху самия пазар на труда, както и върху индивидуалното икономическо благосъстояние на хората.

Хоризонталната полова сегрегация ни показва дисбаланса на жените и мъжете на пазара на труда, както и на нивото на единния работодател: доставчик на социални услуги, доставчик на здравни услуги, доставчик на образование.

Докато мъжете (по много причини) са склонни да бъдат свързани със STEM секторите и ИКТ технологиите, жените са склонни да бъдат във вторичния трудов сектор, в областта на услугите, грижите и администрацията. Това носи и темата за престижа - която върви ръка за ръка с финансовите ползи и възнагражденията на феминизирани или маскулинизирани сектори. **И оказва влияние върху престижа на наблюдаваните области на преподаване, сестрински грижи и социална работа.**

Въпреки факта, че социалната работа, преподаването и сестринството са предимно феминизирани професии, **вертикалната сегрегация по пол** все още е преобладаваща. Феминизацията на професиите не означава непременно, че жените са на водеща позиция в организациите. **Справедливите кариерни насоки трябва да имат предвид въздействието на стъкления таван, стъкления асансьор и лепкавия под върху кариерния път на жените и трябва да го предотвратяват.**

Разликата в заплащането на жените и мъжете в съответния сектор е интересно число, което ни показва ефекта от вертикалната сегрегация по пол върху брутните доходи на жените и мъжете в съответните сектори. Интересно е да се отбележи, че основно секторите на здравеопазването и социалните грижи създават значителни несъответствия между приходите на мъжете и жените в съответните страни.

В обобщение, тези специфични за пола познания на служителите и техните изисквания са необходими за по-нататъшно развитие, обучение, кариерно ориентиране и менторство. И не само за недискриминация, но по-важно за ефективното управление на HR процесите на доставчиците на услуги. Честният и

чувствителен към пола подход към служителите е необходимо условие за ефективно управление и лидерство в организацията. Както показват примерите, не се обръща много внимание на темата за недискриминационното кариерно ориентиране в наблюдаваните области. Възможни трудности и граници на всеки пример, но много от ограниченията не са разкрити. За да бъде най-добрата практика, тя трябва да работи в идеалната среда, където неравенствата не са постоянни и където справедливото отношение е основният стандарт. Това обаче **все още не е вярно** в никоя от страните партньори.

Предоставените най-добри / добри примери в нашата колекция от най-добри практики са опит да се покажат възможни начини за постигане на повече баланс между половете и по-равнопоставено общество в бъдеще. **Защото осигуряването на професионална помощ в кариерата, която предотвратява дискриминацията и насърчава равенството в неравностойната среда, е изключително важно.**



7 ИСТОЧНИЦИ

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 Lithuania. Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians Work Session on Gender Statistics Vilnius, Lithuania 1-3 June 2016. Источник:

ЧЕТЕТЕ ПОВЕЧЕ на.:

EIGE's Gender Equality Index

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

UNECE -

https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2016/WS/WP10_Lithuania_Ambrozaitiene.pdf

EPSU -

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

ИСТОЧНИЦИ НА ДАННИ

Данни от Словения:

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

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

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

Данни от Литва:

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

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

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

Данни от Чехия:

Český statistický úřad – www.csu.cz

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

Данни от България:

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/>

Данни от Румъния:

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

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