

**Intellectual output 5:**

**“Colecție de bune practici privind  
egalitatea de gen și nediscriminarea  
în orientarea în carieră”**

**ONLINE MENTOR**

**No. 2017-3-RO01-KA205-047183**



### **Parteneri:**

Asociația Everest, România  
STEP Institute, Slovenia  
Gender studies, o.p.s, Republica Cehă  
Balkanplan, Bulgaria  
SC Ludor Engineering SRL, România  
KAI, Lituania

### **Contribuții ale partenerilor:**

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



Erasmus+

Următoarea publicație a fost creată și finalizată ca produsul intelectual n. 5 din 2019.

Proiectul “Abilități Profesionale de Mentorat și Coaching Online pentru Instruirea Tinerilor” n. 2017-3-RO01-KA205-047183. Proiectul a fost susținut în cadrul programului Erasmus +.

*Conținutul prezentului material reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Agenția Națională sau Comisia Europeană nu va fi trasă la răspundere pentru modul în care a fost folosit conținutul informației.*

## Content

1. Introducere și structură .....	6
2. Informații de bază și statistici .....	7
3. Concepte de bază privind discriminarea și egalitatea în contextul orientării în carieră .	10
3.1 Genul	10
3.2 Socializarea și genul	10
3.3 Stereotipurile de gen	12
3.4 Egalitatea	12
4. Concepte speciale și statistici în contextul asistenței medicale/învățământului/asistenței sociale .....	14
4.1 Segregarea orizontală de gen	14
4.2 Segregarea verticală de gen	18
_____ Podeaua lipicioasă	19
_____ Plafonul de sticlă	19
_____ Liftul de sticlă	21
_____ Conducta care curge	22
4.3 Diferența de salarizare între sexe	23
4.4 Intersecția formelor de discriminare	28
_____ Buna cunoaștere a specificităților	29
4 Beneficiile echilibrului de gen asupra societății și la nivelul organizațional .....	32
De ce sunt importante sfera asistenței medicale, învățământului și asistenței sociale?	32
De ce sunt importante mentoratul și orientarea în carieră?	33
5.1 Cele mai bune practici privind echilibrul de gen în domeniile asistență medicală/învățământ/asistență socială .....	35
Întâlnire	35
Egalitatea de Gen	38
Grup de Suport pentru bărbații din domeniul asistenței medicale	41
Asociații familiale	45
Auditul de gen pentru furnizorii de servicii sociale	52

Proiect 22 % pentru egalitate	56
Cercetarea	59
5.2 Cele mai bune practici pentru abordarea nediscriminatorie și echilibrul de gen pe piața muncii și în sfera publică .....	62
Document Strategic	62
Documentul pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați	68
Rezoluția privind Programul Național pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați 2015–2020	73
Avocatul pe probleme privind Principiul Egalității	81
Bursele de muncă pentru refugiați și imigranți	87
Ziua schimbării – să eliminăm discriminarea	89
Proiect EGAL	91
Toți suntem oameni	95
Barometrul de Gen	99
Proiectul pentru Cercetare și Dezvoltare Continuă	101
Simpozionul Genul și Egalitatea de Șanse	104
Lecție în școli “Discriminarea”	106
Învață pentru Bulgaria	110
Să echilibrăm relațiile de putere între genuri	113
Proiectul Aktivni.si	117
Masa rotundă “PENTRU egalitatea de gen”	122
5 Concluzii.....	125
6 Surse .....	127

## **1. Introducere și structură**

Colecție de bune practici pentru echilibrul de gen și nediscriminarea în orientarea în carieră este o parte din rezultatele (Produsul intelectual 5) al proiectului internațional „Abilități profesionale de mentorat și coaching online pentru instruirea tinerilor“. Proiectul reunește profesioniștii din România, Slovenia, Bulgaria, Lituania și Republica Cehă, cu scopul de a se concentra pe mentorat și pe orientarea în carieră în domeniile asistență medicală, învățământ și asistență socială, pentru persoanele tinere aflate în căutarea unui loc de muncă, dar și pentru tinerii profesioniști.

De vreme ce domeniile asistenței medicale, învățământului și asistenței sociale se bazează pe relația dintre client și profesionist, stereotipurile și prejudecățile joacă un rol important pe ambele părți. Iar pe partea profesională există o provocare la vârf: domeniul lor de activitate este puternic legat de viziunea îngrijirii, stereotipurile sale și consecințele în ce privește diviziunea muncii în funcție de gen: femeie-bărbat. Feminizarea sectorului educației și sectorului îngrijirilor este evidentă în fiecare dintre țările implicate – statisticile sunt folosite pentru a prezenta cazurile din țările respective.

Principalele concepte teoretice sunt susținute de statistici relevante din țările partenere. Pentru a sublinia importanța acestora pentru sectoarele specifice ale asistenței sociale, asistenței medicale și învățământului, există o secțiune specifică (secțiunea 4), care se concentrează asupra statisticilor naționale.

Problema echilibrului de gen are, de asemenea, implicații pe piața muncii, precum și în ce privește concepția despre abordarea politică și societală a subiectului egalității.

Secțiunea 5 determină cunoștințele de bază privind importanța echilibrului de gen și beneficiile sale pentru societate și la nivel organizațional.

În final secțiunea 6 aduce în atenția publicului cele mai bune practici în sine. Acestea sunt clasificate în funcție de subiect și obiectivele asupra cărora se concentrează. Mai întâi, sunt menționate practicile pentru atingerea echilibrului de gen în asistența medicală/învățământ/asistența socială. Așa cum arată exemplele, nu se acordă o atenție deosebită subiectului privind nediscriminarea în orientarea în carieră în domeniile monitorizate. În a doua parte, sunt enumerate practicile care influențează pe scară largă acest fenomen: abordarea nediscriminatorie și echilibrul de gen pe piața forței de muncă și în sfera publică.

Așadar, colecția are rolul de a crește gradul de conștientizare asupra acestui subiect nu doar între tinerii profesioniști, dar și între prestatorii de servicii medicale, ca angajatori care joacă un rol important pe piața muncii. În timp ce situația demografică este puternic asociată cu

tendențele de îmbătrânire și efectele sale asupra capacității de inserție profesională, este necesar să avem în vedere faptul că afectează într-un mod diferit bărbații și în alt mod, femeile.

## 2. Informații de bază și statistici

Pentru a citi această publicație, putem să facem presupuneri în legătură cu caracteristicile demografice de bază și de pe piața forței de muncă pentru țările respective. Totuși, este necesar să menționăm că există probleme variate atunci când avem în vedere datele statistice: sunt folosite diferite metodologii de calcul, pe grupe de vârstă oferite de birourile de statistică. În general, nu toate datele sunt disponibile – pur și simplu pentru că nu sunt observate, sau pentru că în realizarea statisticilor nu se ține seama, de obicei, de gen, și nu reflectă numărul total bărbaților și femeilor.

Pentru a depăși aceste probleme, se folosesc statistici doar pentru a indica un motiv, sau pentru a prezenta fenomenul descris. Pentru a obține date mai precise, recomandăm insistent cititorilor noștri să meargă la biroul național de statistică ca la cea mai relevantă resursă.

Pentru a încadra acest subiect, este necesar să facem o trecere în revistă despre caracteristicile pieței forței de muncă din Bulgaria, Republica Cehă, Lituania, România și Slovenia în ceea ce privește diferențele de gen. Dintre cele cinci țări vizate, este interesant de menționat că, în Lituania proporția femeilor angajate în muncă este de 53,81%, aceasta fiind cea mai mare valoare observată la țările care au fost analizate.

### Populația

	Femei	%	Bărbați	%	Populație	Anul de referință
Bulgaria	3 604 338	51,49	3 395 701	48,51	7 000 039	2018
Republica Cehă	5 390 264	50,80	5 219 791	49,20	10 610 055	2018
Lituania	1511600	53,81	1297300	46,19	2808900	2018
România	10041772	51,12	9602578	48,88	19644350	2017
Slovenia	1042252	50,09	1038656	49,91	2080908	2019

Sursa: propriile calculații bazându-ne pe statisticile oficiale din fiecare țară

**Rata ocupării forței de  
muncă**

	Bărbați	Femei	Rata globală a ocupării forței de muncă	Anul de referință
Bulgaria	58,70%	47,20%	52,70%	2019
Republica Cehă	67,70%	51,70%	59,50%	2018
Lituania	62,80%	53,80%	57,90%	2018
România	72,80%	55,80%	63,90%	2017
Slovenia	63,10%	53,30%	58,00%	2018

Sursa: propriile calculații bazându-ne pe statisticile oficiale din fiecare țară

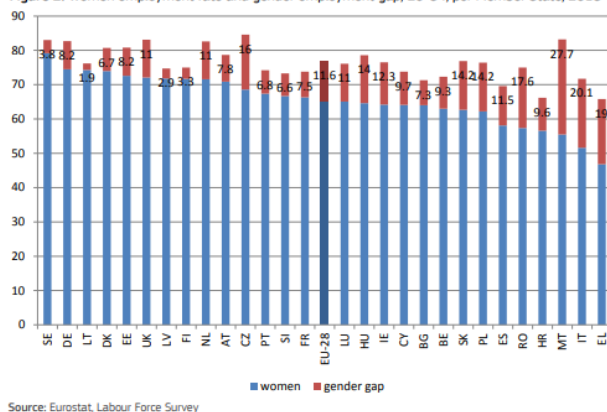
Pentru a înțelege mai bine piața muncii și specificitățile sale privind inegalitățile dintre bărbați și femei, oferim o imagine de ansamblu a ratelor de ocupare a forței de muncă din fiecare țară.

Așa cum arată tabelele, proporția mai mare a femeilor este redată mai detaliat în ratele mai mari de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor din Lituania. Dintre țările partenere, valoarea cea mai mare o atinge România, atunci când avem în vedere populația cu vârste între 15 – 64 de ani.

Totuși, atunci când comparăm rata ocupării forței de muncă la femeile din grupa de vârstă de 20-64 de ani, există modificări semnificative. Graficile din Raportul referitor la egalitatea dintre femei și bărbați în anul 2018 reflectă diferite clasamente. Dintre țările partenere, cele mai ridicate valori se înregistrează în cazul Lituaniei, care este urmată de Republica Cehă și Slovenia.

**Rata ocupării forței de muncă**

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



Sursa: Justiția UE și Consumatorii. 2018. Raport privind egalitatea dintre femei și bărbați. Luxemburg: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene. P. 10

Diferențele de gen pe piața muncii ar putea fi interpretate și în situația șomajului. În mod interesant, datele arată impactul diferit asupra femeilor și bărbaților în țările partenere. În timp ce, în anumite țări șomajul afectează mai puternic femeile (Republica Cehă, Slovenia), se pare că pentru altele, impactul este mai puternic asupra bărbaților (Bulgaria, Lituania, România).

### Rata Șomajului

	Bărbați	Femei	Rata totală a ocupării forței de muncă	Anul de referință
Bulgaria	5.3%	4,60%	5%	2019
Republica Cehă	1,60%	2,60%	2%	2018
Lituania	6,90%	5,50%	6,20%	2018
România	5,00%	4,20%	4,90%	2017
Slovenia	4,00%	4,90%	4,40%	2018

Sursa: propriile calculații bazându-ne pe statisticile oficiale din fiecare țară



**În concluzie, indiferent de grupa de vârstă sau sistemul de calcul, datele existente ne oferă înțelegere asupra realizării în mod sistematic a unei incluziuni scăzute a femeilor pe piața muncii. Acest lucru are, ulterior, un anumit impact pe piața muncii în sine, precum și asupra bunăstării economice a persoanelor.**

### **3. Concepte de bază privind discriminarea și egalitatea în contextul orientării în carieră**

Pentru a înțelege bine subiectul nediscriminării și egalitatea de gen în orientarea în carieră, este necesar să valorificăm cunoștințele și teoriile existente. Pentru a vă oferi un rezumat succint, am decis să folosim abordarea mixtă. În această secțiune, vor fi dezvăluite conceptele de bază privind discriminarea și egalitatea. Pentru a prezenta importanța acestora în practica de zi cu zi și impactul acestora în viața bărbaților și femeilor care își desfășoară activitatea în domeniile asistență medicală/învățământ/asistență socială, precum și impactul asupra bărbaților și femeilor din țările partenere în ansamblu, vor fi utilizate statistici relevante.

#### **3.1 Genul**

Termenul gen reprezintă totalitatea caracteristicilor psihosociale și culturale care deosebesc oamenii în două categorii distincte, bărbați și femei. De obicei este arătată diferența dintre sexe de obicei atribută caracteristicilor diferite dintre femei și bărbați. De obicei vorbim despre rolurile de gen, care sunt deținute de bărbați și femei în societate și care are impact asupra poziției acestora.

#### **3.2 Socializarea și genul**

Socializarea de gen este un proces care se desfășoară pe parcursul întregii vieți de, proces prin care sunt făcute cunoscute valorile, regulile și normelor de comportament în ceea ce privește funcționalitatea genului în societate. Cea mai importantă parte a procesului de socializare rezidă în copilărie, iar cunoașterea normelor de gen, care sunt transmise întreaga viață, este foarte importantă. De asemenea, putem reflecta asupra valorilor și caracteristicilor atribuite bărbaților/femeilor într-un mod cât mai critic și putem puncta prejudecățile și stereotipurile pe care se bazează cele dintâi.

Socializarea de gen este inerentă și în școală și reflectă modalitățile diferite prin care fetele și băieții sunt îndrumați în cadrul sistemului educațional. De obicei, este de așteptat ca băieții să aibă succes la matematică, fizică, sport, în timp ce fetele să reușească în domeniul limbilor străine; și în funcție de aceste stereotipuri ei sunt îndrumați în cadrul sistemului educațional.

#### **Lituania**

Datele din 2017 arată că cele mai populare domenii educaționale în rândul femeilor erau educația (88.3 %), sănătatea și serviciile sociale (80.0 %), științele sociale, afacerile și dreptul

(66.7 %). Bărbații tind să aleagă ingineria, domeniul fabricații și construcții (75.8 %), domeniul agricultură și medicină veterinară (62.6 %), serviciile (60.6 %).<sup>1</sup>

## **Bulgaria**

În 2017, în universitățile și liceele specializate din țară, au absolvit 533.000 de persoane, dintre care 289.000 au obținut diploma de licență, iar 243.000 - diploma de master. În domeniul educației erau 810 bărbați și 4027 de femei. În domeniul sănătății activau 982 de bărbați și 2225 de femei.

## **Numărul de studenți în diferite domenii ale educației în Slovenia, 2018/2019**

	Nr total	Nr bărbați	Nr femei
Domeniile educației (KLASIUS_P16) total	75991	32188	43803
Educație pentru profesori	7215,5	911	6304,5
Servicii medicale și securitate socială	10224	2411	7813
Servicii medicale și securitate socială, specifice si nedefinite	14	6	8
Servicii medicale	8315	2026	6289
Securitate socială	792	61	731
Activități educative interdisciplinare, în special sănătate și securitate socială	998	305	693
Servicii medicale și securitate socială, altele	105	13	92

Și, ceea ce este mai interesant, mai multe femei decât bărbați primesc o diplomă universitară (în Republica Cehă, raportul este 60 % femei: 40 % bărbați). În Slovenia, există, în total, mai multe femei decât bărbați incluse în învățământul terțiar, conform clasificării KLASIUS\_P16, precum și în domeniile sănătății și serviciilor sociale și educației pentru profesori. Diferența dintre numărul de bărbați și femei care studiază aceste domenii este destul de semnificativă.



**În concluzie, statisticile arată cum funcționează socializarea de gen în domeniul educației. Există mai mulți bărbați îndrumați să aleagă**

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

**ingineria, domeniul fabricații și construcții, sau studiile arhitecturale, spre deosebire de femei, care predomină în domeniile: educație, sănătate și servicii sociale.**

### **3.3 Stereotipurile de gen**

Stereotipurile de gen sunt definite, în general, ca fiind idei depășite, care supraviețuiesc, sau prejudecăți referitoare la feminitate și masculinitate. Acestea ne influențează gândirea și comportamentul. Pentru femei și bărbați de obicei se află în opoziție și vizează patru domenii principale: personalitatea, comportamentele interne, ocupațiile și aspectul fizic.

Totuși, este important de precizat: Stereotipurile și prejudecățile sunt simplități create de obicei pe generalizare necritică preluate ori din experiența anterioară a persoanei, ori din experiența altora. Este o funcție normală a creierului aceea de a simplifica, dar, în orice caz, impactul pe care îl are reducerea personalului în performanța individuală, este văzută ca fiind ne semnificativ.

### **3.4 Egalitatea**

Odată cu democratizarea societății a apărut și ideea egalității. Conform acestei idei, nu doar bărbații sunt egali între ei, dar egalitatea se extinde (cu referire la revoluția franceză) și între bărbați și femei (a se vedea Olympe de Gouges<sup>2</sup>).

Există diferite metode prin care se poate atinge egalitatea de gen, de la egalitatea de șanse de la linia de pornire și până la conceptul egalității de rezultate. În mod inevitabil, fiecare metodă are avantajele și dezavantajele sale, utilizarea lor este necesară pentru subminarea în luarea deciziilor în mod conștient.

Indexul Egalității de Gen este foarte util pentru a rezuma elementele de bază necesare pentru a atinge egalitatea. Dacă nu este vizată în ansamblu, realitatea egalității prezentă într-un singur segment nu va schimba realitatea inegalităților în celelalte.

---

<sup>2</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Olympe\\_de\\_Gouges](https://en.wikipedia.org/wiki/Olympe_de_Gouges)



Sursa: EIGE's Gender Equality Index

#### **4. Concepte speciale și statistici în contextul asistenței medicale/învățământului/asistenței sociale**

În această secțiune, o atenție deosebită este acordată domeniilor asistenței medicale, învățământului și asistenței sociale. Așa cum deja s-a arătat anterior, sursele de date sunt contradictorii, existând o diferență foarte mare între statisticile existente în țările partenere. Problema rezidă în posibilitatea de a primi date legate de segregarea de gen și date la nivelurile de bază – acoperind domeniul specific al asistenței medicale, însă nu se limitează doar la acest sector. În orice caz, statisticile sunt folosite pentru a realiza o descriere mai cuprinzătoare a fenomenului în contextul egalității de gen. În felul acesta, diferitele studii de caz din țările partenere sunt prezentate pentru a fi subliniată relevanța acestora în viața practică a asistenților medicali, profesorilor și a asistenților sociali.

##### **4.1 Segregarea orizontală de gen**

Segregarea orizontală de gen reflectă modalitățile diferite prin care bărbații și femeile predomină pe piața muncii. Există ocupații preponderent „feminizate” și ocupații deținute în mod predominant de bărbați. De obicei, bărbații sunt asociați cu tehnica, tehnologia informațiilor și a comunicațiilor, construcțiile și arhitectura, în timp ce femeile sunt asociate cu domeniul îngrijirilor (în ceea ce privește sănătatea și asistența socială, educație și servicii pentru clienți) și munca administrativă.

##### **România**

Datele obținute de la INS în anul 2017 arată că domeniile ocupaționale cu un grad înalt de ocupare feminină sunt: activitățile comerciale (55.1%), hoteluri și restaurante (61.2%), intermediari financiare și asigurări (67.1%), activități profesionale, științifice și tehnice (57.1%), învățământ (75.6%) și sănătate și asistență socială (80.9%).

Această diviziune de gen pe piața muncii este legată de stereotipuri și internalizările acestora, precum și de șansele de reușită pentru angajare sau alegerile personale. Ulterior, se poate observa așa-numita “piața muncii duală”, unde femeile sunt angajate în sectorul secundar al îngrijirilor și serviciilor, în timp ce bărbații sunt angajați, în principal, în sectoarele „gulerelor albe”: TIC și afaceri.

## Lituania

Segregarea de gen pe piața muncii arată că asistența medicală și asistența socială, unde femeile reprezintă 86 % din numărul total al angajaților, au rămas cele mai feminizate domenii de activitate. În domeniul educațional, proporția femeilor ajunge la 80 %<sup>3</sup>.

## Bulgaria

Conform datelor Institutului Național de Statistică privind ocuparea forței de muncă, în anul 2018 activau 359.000 de bărbați și 1.471.000 de femei în domeniul educației. În domeniul medical și al activităților de asistență socială, erau încadrați 337.000 de bărbați și 1.295.000 de femei.

## Republica Cehă

Existau 293.100 de femei și 73,500 de bărbați în domeniul asistenței medicale și al serviciilor sociale în Republica Cehă în anul 2018, reprezentând 2.5 % dintre toți bărbații angajați și 12.4 % dintre femeile angajate<sup>4</sup>. Proporția bărbaților din sfera educației a ajuns la o valoare de 2,4 % dintre toți bărbații angajați în anul 2018. În ceea ce le privește pe femei, proporția a ajuns la 11,8 %.

Semestrul 4 an 2018 al angajatilor	Bărbați		Femei	
Sfera educației	19%	69500	81%	280000
Sfera sanitară	21%	73500	79%	293100

Sursa CEO

Ceea ce este necesar de menționat este faptul că segregarea orizontală de gen implică nu doar piața muncii în ansamblu, dar de obicei este vizibilă și la nivelul instituției/organizației în sine. Femeile sunt, în mod predominant, angajate pe posturi care implică munca

<sup>3</sup> Citiți mai mult pe: <https://en.delfi.lt/culture/statistics-lithuania-women-significantly-outnumber-men.d?id=65511600>

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

administrativă (munca din categoria „gulerelor albe”), în domeniul serviciilor, departamentului financiar și resurselor umane, în timp ce bărbații sunt prezenți, de obicei, în domeniul IT, tehnică, **drivers** și în alte posturi de specialitate.

O situație similară este descrisă în sectorul educațional pentru Republica Cehă: cu cât sunt mai înalte și mai prestigioase pozițiile din sistemul educațional, crește probabilitatea ocupării acestora de către bărbați. În grădinițe, profesorii reprezintă doar 0,6 % din bărbați. Dacă avem în vedere universitățile, personalul academic este alcătuit 69,2 % din bărbați.

### Profesori la diferite tipuri de școli în Republica Cehă (anul școlar 2017/2018)

Tipul de școală	Profesori- total	Femei (%)	Bărbați (%)
Grădinițe	30 303.2	99.4	0.6
Școli Elementare	63 004.8	84.7	15.3
Școli gimnaziale	38 114.9	60.3	39.7
Licee	1 040.8	51.7	48.3
Școli profesionale superioare	1 450.3	65.2	34.8
Universități	15 038.3	37.1	62.9

Sursa: CSO

Segregarea orizontală de gen este prezentă în sectorul medical și al asistenței sociale. Datele existente arată că bărbații sunt mai bine reprezentați în sectorul sănătății, decât în domeniul serviciilor de îngrijire socială rezidențială. Acest lucru s-ar putea datora mare numărului de bărbați medici din domeniul serviciilor de îngrijire medicală, nu doar de asistenți medicali specialiști.

### Numărul de angajați în serviciile sociale și de asistență medicală în Republica Cehă

Semestrul 4 al anului 2018	Bărbați	Femei	Numărul total de angajați
Servicii de îngrijire socială de tip rezidențial	10500	53900	64400
Asistență medicală	56200	207200	263400
Alte servicii	6800	32000	38800

Sursa: CSO

## Lituania

Cea mai mare parte (88 %) a personalului didactic de la școlile generale era reprezentată de femei. Proporția femeilor care activează în școlile vocaționale este de 69%, în licee – 67%, iar în universități, ele reprezintă 53 % din personalul academic.<sup>5</sup>

## Bulgaria

Conform statisticilor INS pentru 2017-2018, peste 98.7% dintre persoanele care lucrează în școlile și grădinițele bulgare sunt femei. În grădinițele din Bulgaria activează, în total, 248 de educatori bărbați. Semnificativ mai redusă este feminizarea în învățământul superior, unde bărbații profesori prevalează în proporție de 50.5%.



**În concluzie, segregarea orizontală de gen reflectă reprezentarea dezechilibrată a femeilor și bărbaților pe piața muncii, precum și la nivelul singurului angajatorului. În timp ce bărbații tind să fie mai preocupați de sectorul STEM și de sectorul tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC), femeile tind să activeze mai mult în sectorul secundar de ocupare a forței de muncă, în domeniul serviciilor, sectorul de îngrijiri, precum și cel administrativ. Acest lucru aduce în discuție și ideea de prestigiu – care merge în mână cu beneficiile financiare și remunerarea persoanelor din sectoarele feminizate sau masculinizate. Iar acest lucru are impact asupra prestigiului pentru domeniile monitorizate: învățământ, asistență medicală și asistență socială.**

---

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

## 4.2 Segregarea verticală de gen

Așa cum se arată într-o primă privire de ansamblu a datelor, femeile au reprezentat o parte semnificativă din populația angajată pe piața muncii. De la începutul secolului 20, ele au constituit o parte importantă pe piața muncii; cu toate acestea, nu sunt reprezentate în mod proporțional în cadrul ierarhiilor.

Segregarea verticală de gen reflectă modalitățile diferite prin care bărbații și femeile se axează pe pozițiile de decizie: la diferite faze și niveluri ale ierarhiei organizaționale. În timp ce bărbații predomină în topul ierarhiei, femeile sunt, de obicei, în managementul de mijloc.



### **Bulgaria**

În timp ce în UE, proporția medie a managerilor femei este de 33%, în Bulgaria, cifra ajunge la 37 % – de femei din totalul forței de muncă ocupate, tot mai puțin decât jumătate.<sup>6</sup>

### **România**

Statisticile arată că doar 11 % dintre persoanele cu funcții de conducere din companiile române erau deținute de femei în anul 2017. Datele sunt aproape neschimbate comparativ cu anul 2011. În UE, acest procentaj aproape s-a dublat, de la 13,7 % în 2011, la 25,3 % în 2017.<sup>7</sup>

Conform INS, în România, în 2017, bărbații s-au remarcat ca membrii ai organului legislativ, membrii în organul executiv, înalți funcționari în administrația publică, manageri și oficiali de rang înalt (69,6%),

---

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

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

### Podeaua lipicioasă

Este un concept complementar „plafonului de sticlă”. Conceptul de „podea lipicioasă” ne prezintă motivele pentru care femeile nu continuă să avanseze, de obicei, în carieră.

Conceptul atrage atenția asupra faptului că pozițiile mai înalte sunt, de obicei, percepute ca fiind, în secundar, masculine: există numeroși factori care sunt priviți ca fiind, în mod inevitabil asociați cu poziția, ceea ce are un puternic efect asupra reticenței femeilor de a accepta acele condiții.



Printre aceștia se află:

- Eșec în stabilirea echilibrului dintre viața profesională și cea personală (este de așteptat ca o poziție înaltă să însemne, în mod inevitabil, ore de lucru suplimentare, iar echilibrul viață profesională-viață personală să încline mai mult spre partea profesională).
- Tendința spre agresivitate și directete, astfel existând așteptarea ca femeile să aibă probleme în luarea unor decizii dificile (și, invers, este nevoie de un nivel mare de acceptare).
- Eșec în valorificarea relațiilor strategice și pregătirea rețelelor de suporteri în cursul timpului liber (de obicei se face referire la acestea ca fiind „old boy networks“).

### Plafonul de sticlă

Acest concept descrie o rețea de bariere invizibile care destinate unui anumit grup de oameni (bazate pe gen, religie, rasă etc.) pentru a continua în cariera lor. Aceste presiuni și constrângeri constituie o barieră în calea dezvoltării carierei lor în sens ierarhic: ei pot continua să avanseze spre anumite niveluri ierarhice, dar anumite niveluri nu pot fi accesate de ei, în ciuda faptului că au ajuns „aproape acolo”. Efectul „plafonului de sticlă”



descrie această apropiere, dar, în același timp, și distanța față de obiectivul urmărit.

Sunt utilizate două aspecte: sunt stabilite limitele superioare care nu pot fi depășite în sens ierarhic (și ne oferă explicația pentru faptul că în cadrul ocupației feminizate din vârful instituției se află bărbați) și, în al doilea rând, există, de asemenea, o teamă de a depăși această barieră – sau de a încerca să o depășim. Este o limită impusă de sine sau de alții. Există posibilitatea de a nu avea succes și nici măcar nu va exista intenția. Se poate vorbi, totodată, și despre auto-împlinirea unei profeții.

Efectul „obstacolului transparent” explică de ce, în ciuda faptului că sunt multe femei pe funcții de execuție doar puține dintre acestea merg mai departe în poziții de conducere. Dacă acestea există, ele se află, de obicei, în clasa managementului mijlociu și rareori în managementul de vârf. În acest caz, numărul nu se corelează cu proporția femeilor din populația angajată în câmpul muncii.

### **Reprezentarea bărbaților și femeilor manageri în sănătate și servicii sociale și educație în Slovenia, 2018**

Grup	Total	Bărbați	Femei	Procentaj, %	
				Bărbați	Femei
Manageri în serviciile de îngrijire a copilului	43	6	37	14,0	86,0
Manageri în serviciile de sănătate	484	199	285	41,1	58,9
Manageri în serviciile de îngrijire a vârstnicilor	45	12	33	26,7	73,3
Manageri în serviciile de bunăstare socială	132	40	92	30,3	69,7
Manageri în educație	1337	525	812	39,3	60,7



**În concluzie, în contextul sectorului medical (asistență medicală și asistență socială), precum și în domeniul învățământului, feminizarea profesiilor nu înseamnă în mod necesar că femeile se află în poziții de conducere în cadrul organizațiilor. Orientarea corectă în carieră ar trebui să aibă în vedere efectele „plafonului de sticlă”, glass elevator și „podelei lipicioase” în traseul profesional al femeilor și ar trebui să prevină apariția acestora.**

## **Liftul de sticlă**

Fenomenul opus „plafonului de sticlă” este liftul de sticlă. Este o metaforă folosită pentru a arăta că traseul profesional al bărbaților în ocupațiile predominant „feminizate” cunoaște foarte adesea un ritm accelerat.

Fenomenul este asociat cu stereotipurile despre munca bărbaților și expectativa că bărbații vor să se afle în poziții de conducere și nu în poziția unui simplu angajat (asistent medical/asistent social). Prin urmare, promovarea lor este, de obicei, facilitată și este foarte rapidă.



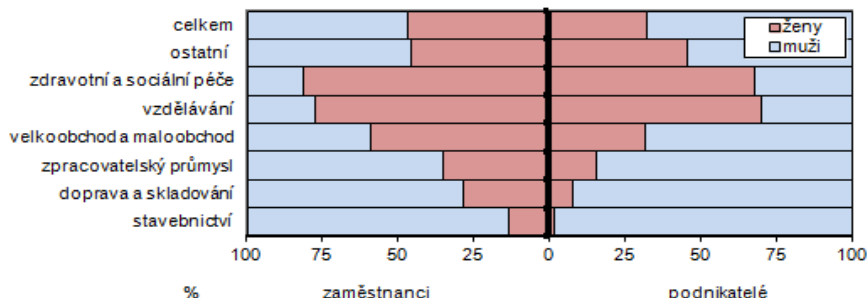
De vreme ce numărul femeilor care lucrează în domeniul sănătății, serviciilor sociale și educației este mai mare decât numărul bărbaților, se așteaptă să fie mai multe femei manageri în aceste domenii. În orice caz, acest lucru nu este în mod necesar întotdeauna adevărat, iar efectul liftului de sticlă ne arată și bărbați care se află în poziții de conducere.

În orice caz, este necesar de menționat că: nu toți bărbații profită de pe urma acestui sistem. De obicei, acest lucru se aplică în special pentru bărbații tineri, albi, heterosexuali, din clasa mijlocie, în timp ce bărbații care nu îndeplinesc acele criterii sunt excluși.

## **Republica Cehă**

Atunci când căutăm statistici segregate pe sexe privind segregarea verticală de gen, nu există o sursă comună. Totuși, se poate concluziona, din datele existente la nivelul angajatorilor (liber profesioniști și angajatori) și angajaților din secțiunea sănătate și îngrijiri sociale (a se vedea coloana “zdravotní a sociální péče”) și din secțiunea educație (a se vedea coloana “vzdělávání”). Partea stângă reprezintă angajații, iar partea dreaptă îi reprezintă pe angajatori. Culoarea roșie reprezintă femeile, iar cea albastră reprezintă bărbații.

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



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

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

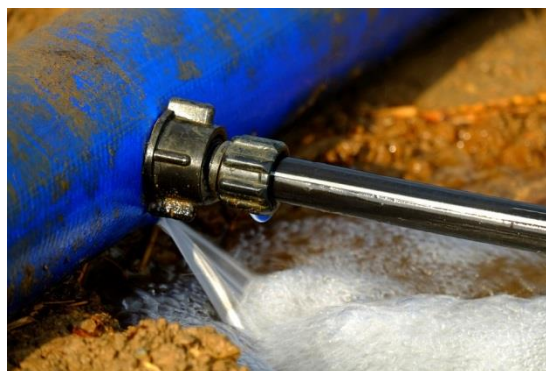
Sursa: CSO

Putem concluziona, uitându-ne la proporția totală a bărbaților și femeilor din sectorul sănătății și asistenței sociale, că sunt aproximativ 20 % bărbați. Cu toate acestea, atunci când analizăm segregarea verticală, se constată, tot mai des, că angajatorii (sau persoanele care desfășoară activități independente) sunt bărbați – în proporție de peste 26 %.

Un lucru similar se constată și în sectorul educațional, unde bărbații reprezintă aproximativ 25 % dintre angajați; atunci când ne referim la angajatori, mai mult de 27 % dintre aceștia sunt reprezentați de bărbați.

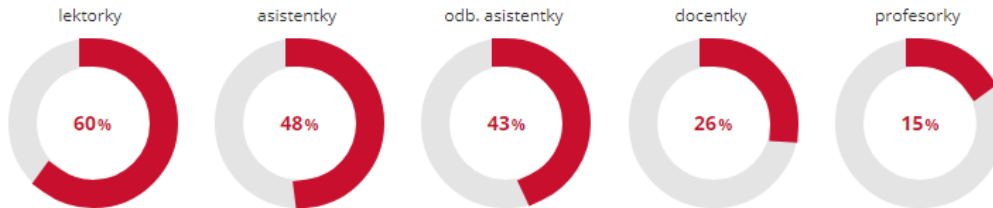
### Conducta care curge

Imaginea unei conducte reprezintă o explicație avansată folosită pentru a vorbi despre discriminarea „persistentă”, care sugerează că inegalitatea de gen se va reduce odată ce va exista un număr suficient de femei calificate în zona angajărilor. Totuși, situația arată că, în ciuda numărului relativ mare de femei din sfera educației și din mediul academic, pozițiile ierarhice sunt predominant deținute de bărbați. Așadar, de obicei se folosește metafora conductei care curge



### Republica Cehă

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



*Zdroj: MŠMT, Statistika školství – Zaměstnanci a mzdové prostředky 2015*

Source: Ženy a muži ve vědě

Există o tendință de scădere în ceea ce privește reprezentarea femeilor în sectorul îngrijirilor sociale, lucru care se observă în următoarea poză pentru Academia, din anul 2015. În timp ce în rândul profesorilor conferențieri activează în proporție de 60% femei, pentru asistenți și asistenți profesori scade până la 43 %. Numărul scade chiar și pentru profesorii asociați și alte categorii de profesori (până la 26 % și respectiv 15 %).

## Bulgaria

Femeile predomină în profesia de cadru didactic și reprezintă 85.3% din numărul total al profesorilor.

În anul academic 2017/2018, numărul personalului academic din universități și liceele specializate era de 212.000, dintre care 49.3% erau femei. În ceea ce privește ocuparea cu normă întreagă a forței de muncă, erau angajate 132.000 de persoane sau 62.5% din personalul academic.

### 4.3 Diferența de salarizare între sexe

Diferența de salarizare între sexe reprezintă diferența dintre veniturile orare brute/ câștigurile salariale lunare obținute de bărbații angajați și femeile angajate. Numărul reflectă segregarea orizontală și verticală de gen, de pe piața muncii.

### Diferența de salarizare între sexe

	Total	Anul de referință
Bulgaria	12,70%	2017
Republica Cehă	21,80%	2018
Lituania	14,40%	2016
România	5%	2011/2017
Slovenia	8%	2012/2018

Sursa: propriile calculații bazându-ne pe statisticile oficiale din fiecare țară

În orice caz, acest număr total nu ne permite să facem o simplă presupunere of discriminării femeilor. Este mult mai relevant să căutăm diferența de salarizare între sexe în fiecare dintre sectoare. Aceste numere ne pun în legătură cu noțiunea segregării verticale și orizontale de gen și efectele acesteia în sectorul medical și cel educațional.

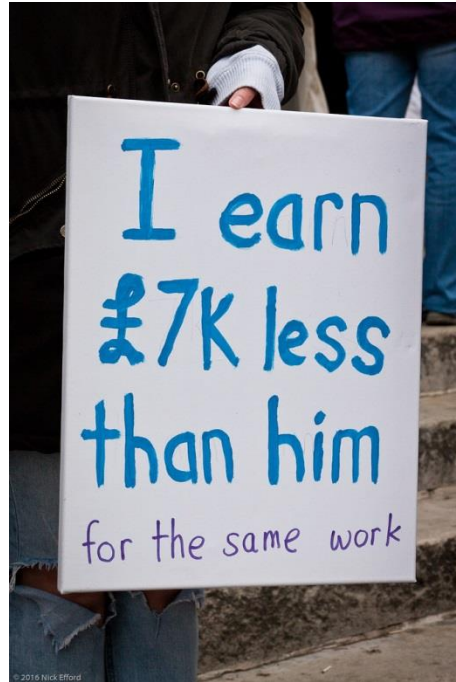
### Diferența de salarizare între femei și bărbați

	Educație	Sănătate și asistență socială	Anul de referință
Bulgaria	8,20%	28%	2017
Republica Cehă	12%	14%	2018
Lituania	low*	28%	2017
România	13,50%	10,70%	2011/2017
Slovenia	high*	26,50%	2012/2018

Sursa: propriile calculații bazându-ne pe statisticile oficiale din fiecare țară

Nu au fost disponibile date relevante exacte pentru Slovenia și Lituania. În orice caz, similar Bulgariei, se pare că în sfera educațională din Lituania, în ciuda nivelului ridicat de feminizare, nu există o diferență foarte mare de salarizare între sexe. Așa cum s-a menționat: “Cea mai mică diferență de salarizare a fost observată în întreprinderile care desfășoară activități în construcții, educație...”<sup>8</sup>

În Slovenia pare să existe situația opusă. “...veniturile salariale orare medii brute ale femeilor sunt mult mai scăzute decât cele ale bărbaților, mai ales în domeniul serviciilor financiare și de asigurări, în sănătate, asistență socială și educație. Studiile arată că situația este, în mod surprinzător, mai gravă în sectorul public, și nu în cel privat.”<sup>9</sup>



## Lituania

Diferența de salarizare dintre femei și bărbați în sectorul privat era mai mare decât cel în public și s-a menținut la 17.6 % (în sectorul public – la 13.7 %). Salariile din sectorul public sunt stabilite printr-un sistem universal de funcții, niveluri și categorii, iar acestea se vor determina într-un mod centralizat. În acest fel, există mai mult control și transparență. Cu toate acestea, în sectorul privat, salariul depinde de evaluarea subiectivă a angajatorului și de rațiuni economice.<sup>10</sup>

---

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

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

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

## **Republica Cehă**

În orice caz, diferența de gen pentru aceeași poziție este diferită; în sectorul privat era de aproximativ 11 %, iar în sectorul public era, în medie, de 5 %.

## **Slovenia**

O diferență de salarizare injustă între femei și bărbați în anul 2013, în sectorul privat, era de 8.8% și 6.1% în sectorul public în Slovenia.<sup>11</sup>

În ceea ce privește discriminarea și diferența de salarizare între sexe, trebuie să menționăm că nu toate discrepanțele trebuie să fie înrădăcinate în diferite forme de discriminare. Remunerarea echitabilă favorizează apariția unor rezultate optime la locul de muncă; sunt necesare, în mod evident, performanțe excelente (acest lucru este perfect justificat).

În orice caz, ceea ce este surprinzător, este o lipsă a criteriilor pe baza cărora sunt stabilite salariile și în baza cărora sunt evaluați angajații. În astfel de cazuri se creează un spațiu favorabil pentru o abordare discriminatorie. Sistemele de monitorizare existente care furnizează date privind remunerarea pe aceeași poziție, divizate în bărbați și femei, sunt foarte necesare. Acele date reflectă o eventuală abordare discriminatorie a angajatorului față de femeile angajate. Cu toate acestea, date relevante sunt greu de accesat – nu doar de către statisticieni, dar și de către angajați, de asemenea.

## **Republica Cehă**

Conform celei mai noi analize, în sectorul asistenței medicale există 14 % diferențe, iar în sectorul educațional 12 % GPG. Atunci când analizăm aceeași poziție a angajatorilor, există diferențe salariale în proporție de 9% pentru bărbații și femeile care lucrează pe aceeași poziție în domeniul îngrijirilor medicale (a se vedea linia Q), iar în sfera educațională doar 6 % diferențe<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Hrzenjak, Humer. 2015. Fair income, fair pension. Otevřená společnost, Praha. P. 7.

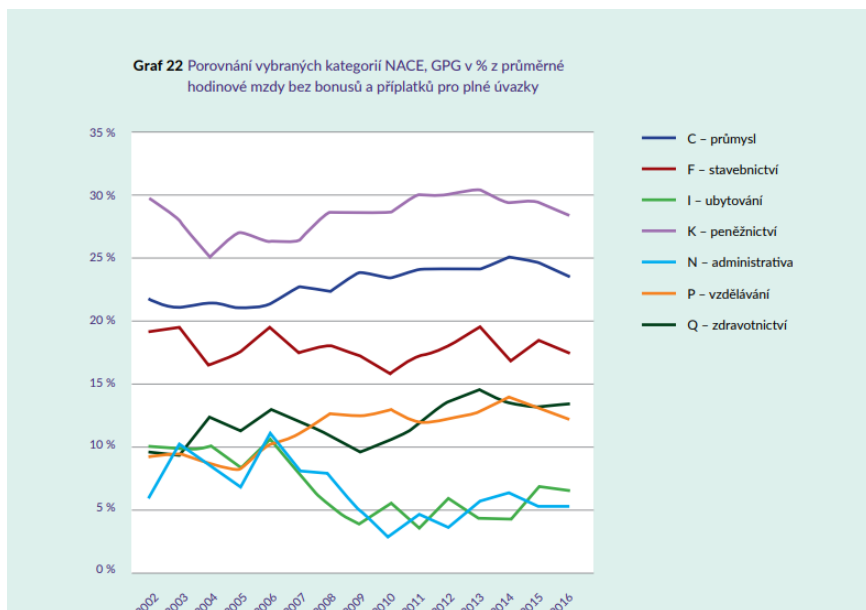
[http://www.otevrenaspolecnost.cz/microsites/ferove-platy-a-penze/sl\\_progres\\_analyza\\_english\\_online.pdf](http://www.otevrenaspolecnost.cz/microsites/ferove-platy-a-penze/sl_progres_analyza_english_online.pdf)

<sup>12</sup> 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](https://www.mpsv.cz/files/clanky/35208/Studie_c.2_pro_web.pdf) p. 68

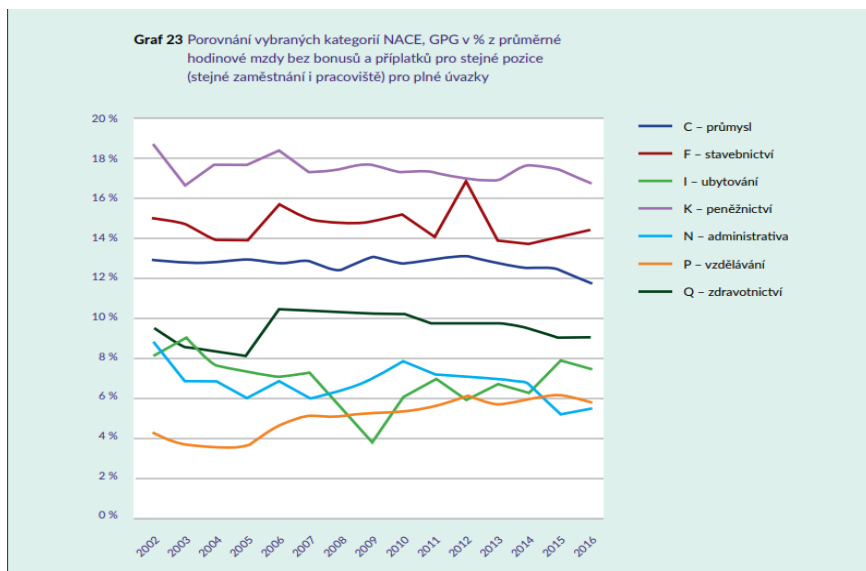
A se vedea imaginile de mai jos.

## GPG în sectorul educațional (P) și al asistenței medicale (Q) în Republica Cehă



Source: Křížková et al. 2018

## GPG pe aceeași poziție în educație (P) și asistență medicală (Q) în Republica Cehă



Sursa: Křížková et al. 2018



În concluzie, GPG, ca simplu număr total, nu confirmă discriminarea. Dar, în general, reflectă diferența medie a veniturilor dintre bărbați și femei pe piața muncii. Diferența de salarizare între femei și bărbați în sectorul vizat reprezintă se traduce într-o valoare interesantă, ceea ce reflectă efectul segregării verticale de gen asupra veniturilor brute obținute de femei și bărbați în sectoarele vizate. Dacă analizăm sectorul asistenței medicale și sectorul educațional, este interesant de precizat că, în principiu, sectoarele sănătății și al asistenței sociale produc diferențe semnificative între veniturile salariale ale bărbaților și femeilor în țările vizate.

#### **4.4 Intersecția formelor de discriminare**

Când vorbim despre subiectul discriminării, există diferite motive discriminatorii, precum și zone unde discriminarea este interzisă. Acest lucru depinde de legislativul național, dar principalele motive discriminatorii sunt întâlnite în toate țările UE. Acestea sunt, în principiu:

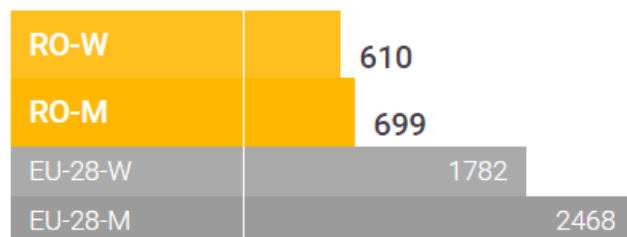
- sex,
- rasă, culoare, origine etnică sau socială,
- religie sau credință,
- opinia politică sau de altă natură,
- dizabilitate,
- orientare sexuală sau identitate de gen,
- vârstă
- etc.

De vreme ce genul reprezintă un motiv de discriminare transversal, acesta este pus în legătură cu alte motive discriminatorii care au fost menționate mai devreme. Și este necesar să avem în vedere potențialul efect al intersecției motivelor de discriminare. Cel mai adesea, genul este asociat cu vârsta sau statutul parental.

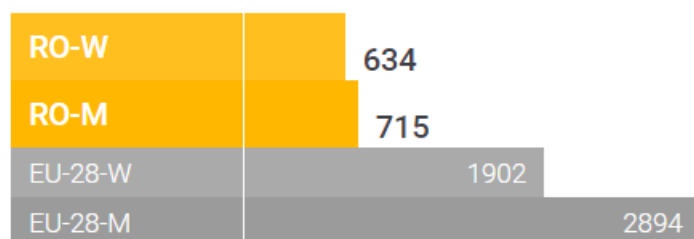
Următorul exemplu din România prezintă consecințele în ceea ce privește diferența de salarizare între femei și bărbați.

#### **Diferența de salarizare între sexe în România conform vârstei și statutului familial**

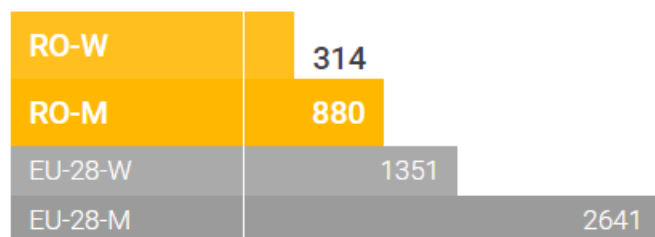
### 25-49



### 50-64



### 65+



Grafic din EIGE, 2017 (extras din: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/money/RO>)

Diferența este mai mare atunci când femeia este părinte singur decât atunci când nu are familie, precum și pentru cuplurile care au copii, spre deosebire de cele fără copii.

În plus, diferența crește proporțional cu nivelul de educație, fiind mai mare la persoanele cu un nivel ridicat de educație. O altă tendință este că diferența dintre venituri și încasări la bărbați și femei este mai mare pe măsură ce grupa de vârstă crește; bărbații cu vârsta de peste 65 de ani câștigă de aproape trei ori mai mult decât femeile de aceeași vârstă.

### **Buna cunoaștere a specificităților**

Pentru a asigura un tratament corect și nediscriminatoriu, este necesar să avem în vedere structura angajaților și caracteristicile acestora. Acest lucru se aplică serviciilor sociale, asistenței medicale și învățământului, ca angajatori. În mod interesant, statisticile specifice, care sunt sensibile la dimensiunea de gen, sunt greu de accesat în toate țările partenere, excepție făcând Slovenia.

### **Structura carierelor pe grupe de vârstă în Slovenia, 2018**

Grup	Vârsta	Total	Bărbați	Femei
Asistenții medicali profesioniști	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
Cadrele didactice	Total	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
Munca socială și consilierii profesionali	Total	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



**În concluzie, cunoștințele angajaților sunt necesare nu doar pentru sectorul privat, dar și pentru sectorul public. Și nu doar pentru nediscriminare, dar, mai important, pentru un proces de management eficient al resurselor umane. Abordarea corectă care integrează dimensiunea de gen pentru angajat reprezintă o condiție prealabilă necesară pentru un management și un leadership eficiente în cadrul organizației.**

#### **4 Beneficiile echilibrului de gen asupra societății și la nivelul organizațional**

În secțiunea anterioară am înțeles cât de diferiți sunt bărbații și femeile prezenți pe piața muncii. Statisticile de bază au subliniat conceptele care reflectă dezechilibrul de gen pe piața muncii, dar și situația specifică a dezechilibrului de gen în sectoarele asistenței medicale (nursing), învățământului și asistenței sociale.

Totuși, impactul acestei segregări a fost subliniat doar în ceea ce privește impactul economic în diferența de remunerare. Impactul asupra situației financiare de zi cu zi a oamenilor este, în orice caz, mai puternic – situația veniturilor mai scăzute are impact asupra poziției de egalitate în familie: când familia decide cine va munci și cine va avea în grijă problema financiară. De ce ar trebui să participe femeile la piața muncii dacă nu se merită – în materie de bani?

În orice caz, nu orice femeie are de ales. Pentru mamele singure este imperativ să muncească pentru a putea avea grijă de copiii lor și a le pune la dispoziție resurse pentru traiul zilnic. Atunci când vor ajunge doar la o anumită parte a pieței muncii și va fi necesar să se confrunte cu stereotipurile cu care este asociată imaginea lor, acest lucru va aduce mai multă presiune în viața de zi cu zi a acestora. Ce motivație ar avea să facă acest lucru?

Atunci când femeile câștigă considerabil mai puțin decât bărbații, acest lucru se va reflecta în pensie. Resursele erau limitate în cursul vieții productive, iar în timpul pensiei este și mai rău. Este evident efectul „feminizării sărăciei”.

Societățile democratice sunt conștiente de astfel de efecte și fac pași către societăți incluzive – ceea ce va avea efect asupra egalității pentru toate părțile implicate. Nu doar egalitatea de iure (care este practic atinsă în UE), dar și egalitatea în viața practică – pentru a evita efectele negative ale inegalităților asupra persoanei, precum și asupra societății ca întreg. Societatea care epuizează potențialul unei anumite părți a populației nu se va dezvolta ca o societate de succes.

#### **De ce sunt importante sfera asistenței medicale, învățământului și asistenței sociale?**

Este evident că sectoarele sunt puternic feminizate și impactul asupra serviciilor de îngrijire este uriaș: de aici apare problema confortului pacienților și clienților cărora li se furnizează servicii de îngrijire preponderent de către femei, cu toate că pacienții sunt diverși; tot așa cum încă există problema angajării corecte în câmpul muncii și a stereotipurilor de gen în formarea unei cariere.

Structura instituțiilor unde se furnizează servicii de îngrijire, inclusiv asistența medicală, învățământul și asistența socială, nu este neutră din punct de vedere al genului. Așa cum s-a

arătat anterior, angajatul ar putea face față stereotipurilor și prejudecăților care au un impact puternic asupra traseului său profesional. Acele prejudecăți ar putea fi integrate și în instituția în sine. Pentru a avea cunoștințe despre prejudecăți, sensibilitatea la performanță și dorința de schimbare reprezintă cerințele de bază pentru crearea unui mediu de lucru echitabil.

Beneficiile unui mediu de lucru echitabil și ale unei societăți corecte sunt evidente:

- Influențează în mare măsură atitudinea pozitivă în cadrul organizației: angajații sunt priviți ca oameni, nu ca simple “resurse umane”.
- Ar putea constitui un avantaj competitiv în procesul de angajare și ar putea fi, în aceeași măsură, un bun PR pentru angajator.
- Are efect asupra implicării angajatului, ca și asupra performanței angajaților.
- Totodată, se poate observa efectul pozitiv asupra reducerii fluctuației de personal.
- Echilibrul de gen și sensibilitatea față de diversitate oferă posibilitatea de a extinde domeniul de aplicare al activității – oferă diferite perspective, propune un domeniu de aplicare diferit al activității și oferă o abordare diferită pentru clienți. Deoarece clienții sunt diverse, și angajații ar putea fi la fel.

### De ce sunt importante mentoratul și orientarea în carieră?

Prin urmare, mentoratul oferă oportunitatea perfectă de a crește gradul de conștientizare asupra subiectului în rândul angajaților, precum și pentru a schimba în mod constant structuri rigide care ar fi inerente în multe instituții/organizații.

- Cum putem depăși segregarea verticală de gen în ocupațiile feminizate?
- Cum putem atrage bărbații în sector – și să nu îi favorizăm față de femei?
- Cum ar putea fi carierele bărbaților și femeile angajate împuternicite în sensul dezvoltării carierele lor profesionale în acord cu slăbirea barierelor de gen existente?

Acestea sunt întrebări fundamentale pe baza cărora căutăm răspunsurile. De obicei, răspunsul nu este ușor de dat. Așadar, cele mai bune practici propuse sunt doar **partial** - se concentrează pe diferite aspecte de stabilire a unor reguli nediscriminatorii și abordarea problematicii echilibrului de gen, astfel deschizând calea spre egalitate.

Pentru a asigura respectarea egalității de tratament echitabil pentru clienți/pacienți și un mediu de lucru nediscriminatoriu, precum și o abordare corectă pentru toate părțile implicate, este ca managerii și societatea ca stat, să reducă inegalitățile existente pe piața muncii, în domeniul asistenței medicale, învățământului și asistenței sociale. Sau măcar să încercăm să realizăm o schimbare în această direcție.

## **5. Colecție de bune practici**

Această secțiune vă furnizează bunele practici identificate. În baza modelului ce caracterizează abordarea comună pentru bunele practici, fiecare dintre țările partenere a selectat cazurile care trebuie să fie subliniate.

Din punct de vedere metodologic, au fost pregătite procedurile de selecție pentru a sublinia bunele practici și cele mai bune practici. Partenerii au încercat să găsească bune practici și cele mai bune practici relevante în subiectul asociat cu mentoratul, precum și cu efectul echilibrului de gen. Cazurile au fost clasificate în cele două sectoare principale (care se concentrează pe egalitatea în sfera asistenței medicale/învățământului/asistenței sociale) și se concentrează asupra subiectelor mai ample. Toate cazurile au fost revizuite de partenerii proiectului și echipele lor, care au furnizat anumite schimbări în clasificare precum și o explicație mai aprofundată a cazurilor. De asemenea, au fost semnalate cazuri noi/similare, care ar putea fi puse în legătură cu cele mai bune practici selectate.

Totodată, este necesar de remarcat că cele mai bune practici ar trebui să fie privite ca bune practici din cauza limitărilor. Modelul ne oferă o reflecție asupra posibilelor dificultăți și limite pentru fiecare exemplu, însă, cu toate acestea, multe dintre limite nu sunt dezvăluite. Pentru a fi considerată cea mai bună practică, este necesar să funcționeze în condiții și contexte ideale, unde inegalitățile nu sunt persistente, și unde tratamentul egal reprezintă norma de bază. Totuși, acest lucru nu este încă adevărat în niciuna dintre țările partenere.

Prin urmare, colecția de bune/cele mai bune practici prezentate se traduce în rezultatul care ne furnizează o varietate de practici la diferite niveluri. Mai întâi sunt enumerate practicile, care se focusează asupra temei egalității în sfera asistenței medicale/învățământului/asistenței sociale.

Ulterior se vor putea găsi practici care se concentrează mult mai mult pe subiectele mai ample – inclusiv educație incluzivă, desegregarea de pe piața muncii, analiza pe piața muncii, etc.

Acele practici sunt incluse deoarece sunt inspiraționale în ceea ce privește schimbarea condițiilor de pe piața muncii și pregătirea unui mediu echitabil pentru toată lumea.

## 5.1 Cele mai bune practici privind echilibrul de gen în domeniile asistență medicală/învățământ/asistență socială

Name (persoanei care descrie măsura)	Tsvetelina Aleksandrova
Țara (unde este implementată măsura)	Bulgaria

### Întâlnire: "Reprezentarea Echilibrată a Bărbaților și Femeilor în Învățământul Secundar"

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea Bune Practici exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/evenimentului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, femei tinere, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări, etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Întâlnire: "Reprezentarea Echilibrată a Bărbaților și Femeilor în cadrul învățământului secundar"</p> <p>Întâlnire: "Reprezentarea Echilibrată a Bărbaților și Femeilor în cadrul învățământului secundar", a avut loc în Varna, Bulgaria, în octombrie, 2018. Evenimentul a reunit directorii de la școlile din Varna, împreună cu experții de la administrația districtuală și cei de la Ministrul Muncii și Politicii Sociale.</p> <p>Specialiștii au discutat egalitatea de gen în sistemul educațional și posibilitatea de a atrage mai mulți profesori bărbați atât în școli, cât și în grădinițe. Conform lui Ilian Karagyozov, guvernator adjunct al regiunii de Varna, în acest moment există discriminare în ce privește recrutarea profesorilor bărbați.</p> <p>Conform Eurostat, statisticile de la nivel european arată că 93% dintre profesorii bulgari au studii superioare, iar 84% dintre aceștia sunt femei. 48% au peste 50 de ani. Țara noastră ocupă locul al treilea în ceea ce privește feminizarea profesiei de cadru didactic, după Letonia și Lituania.</p>
--	--

	<p>Profesorii bulgari sunt printre cei mai în vârstă, după cei din Italia. Conform statisticilor INS pentru anul 2017-2018, mai mult de 98.7% dintre persoanele care lucrează în școlile și grădinițele bulgare sunt femei. În grădinițele din Bulgaria lucrează 248 de bărbați, în total. Semnificativ mai redusă este feminizarea în învățământul superior, unde profesorii bărbați se remarcă într-o proporție de 50.5%.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Abordarea acestui subiect și recrutarea mai multor profesori bărbați va face ca mediul școlar să devină unul echilibrat. Copiii vor putea să dobândească diferite abordări și modele comportamentale care vor duce la formarea unor mecanisme mai bune de adaptare în viață, după școală. Merită să avem diferite modele în viață.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Nu se cunosc</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitatea <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar trebui să fie posibil transferul? Care sunt condițiile prealabile? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar trebui să fie efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (lipsa de bani, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Acest subiect ar trebui să fie transferat în alte orașe din Bulgaria, ca, de exemplu, Plovdiv, Sofia, Burgas, etc.</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală             <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea expertului</li> </ul> </li> </ul>	<p>Măsuri suplimentare trebuie luate pentru ca acest subiect să devină mai cunoscut. Este necesar să fie implementate strategii particulare în sistemul educațional, așa încât mai mulți bărbați să găsească profesia de cadru didactic atractivă și să aibă însemnătate pentru ei.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare             <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă este posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile pentru această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="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/">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/</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Silva Blažulionienė
Țara (unde este implementată măsura)	Lituania

## Egalitatea de Gen

<p>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/evenimentului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientarea în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, femei tineri, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Status, Quo, principii, recomandări, etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> </ul>	<p>Egalitatea de Gen</p> <p>Egalitatea de Gen este un instrument care poate sprijini organizațiile din sectorul public și privat pentru a evalua poziția egalității de gen la locul de muncă. Managerul oferă și oportunitatea de a compara egalitatea de gen în diferitele instituții. Poate fi folosit ca instrument de urmărire periodică a schimbărilor.</p> <p>Egalitatea de Gen se definește ca fiind poziția instituției în ce privește egalitatea de gen, sens în care se câștigă puncte, unde 10 înseamnă egalitate totală, iar 1 înseamnă inegalitate totală.</p> <p>Atunci când datele afișate, veți vedea pe partea stângă toți angajații intervievați, iar pe partea dreaptă vor fi afișate răspunsurile acestora, date în funcție de gen (se va observa ce răspunsuri au oferit femeile și se va calcula în ce proporție unul sau celălalt sex a ales unul sau alt răspuns, pe baza analizei răspunsurilor tuturor celor intervievați).</p> <p>Datele din acest studiu-pilot nu sunt reprezentative, dar reflectă tendințele predominante.</p> <p><a href="https://www.lygybe.lt/index.php/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781">https://www.lygybe.lt/index.php/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781</a></p> <p>Situația este evaluată în 6 domenii: angajare și promovare, condițiile de lucru, cultura organizațională, salariu și evaluare,</p>
---	---

	<p>întreruperi de carieră și întoarcerea la muncă, valorile organizaționale.</p> <p>Încă există o lipsă de flexibilitate la locul de muncă, abilitatea de a reconcilia viața de familie cu cea profesională, și un mediu de lucru prietenos pentru părinți.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ce privește la egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Egalitatea de Gen va reflecta situația reală privind egalitatea de gen în spitale, școli, municipalități</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Studiul "Egalitatea de Gen " a reflectat faptul că perspectivele profesionale ale femeilor care lucrează în instituțiile din Lituania, erau mai rele comparativ cu cele ale bărbaților. Femeile se simt mai puțin apreciate, în medie primesc salarii mai mici, se confruntă mai des cu fenomenul de bullying.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitatea <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile necesare prealabile? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar putea fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa de voință politică pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Egalitatea de Gen poate fi folosit în toate spitalele, școlile, grădinițele, etc.</p> <p>Acest instrument poate fi folosit, de asemenea, ca instrument de urmărire periodică a schimbărilor.</p> <p>Se recomandă ca egalitatea de gen să fie folosit în instituții cu 50 sau mai mulți angajați.</p> <p>Principalele interferențe pot fi reprezentate de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- refuzul de a pune în aplicare această măsură,</li> <li>lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Egalitatea de Gen a fost creat în Oficiul pentru Egalitatea de Șanse, în cursul implementării Programului “Kurk Lietuvai”. Studiul a intervievat 820 de lucrători din zece ministere. Deși studiul nu este reprezentativ, se referă la tendințele majore privind egalitatea de gen în ministere.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="https://www.lygybe.lt/index.php/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781">https://www.lygybe.lt/index.php/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Lada Wichterlová
Țara (unde este implementată măsura)	Republica Cehă

### Grup de Suport pentru bărbații din domeniul asistenței medicale

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/eventului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combaterii discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, femei tinere, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> </ul>	<p>Bărbații în domeniul asistenței medicale CZ</p> <p>Este un grup Facebook închis care se concentrează pe subiectul asistenței medicale.</p> <p>Grupul se concentrează asupra bărbaților care sunt specialiști în domeniul asistenței medicale. Deși are ca grup-țintă sexul sub-reprezentat în sectorul îngrijirilor medicale, în special în domeniul asistenței medicale. În acest fel ar putea avea efecte în sensul eliminării segregării de gen orizontale/verticale.</p> <p>Grupul-țintă explicit este reprezentat de bărbații din domeniul asistenței medicale; în orice caz, așa cum s-a concluzionat din discuție, există multe contribuții aduse și de asistentele medicale.</p> <p>În orice caz, grupul-țintă implicit este reprezentat de populația largă – cu scopul de a sensibiliza opinia publică și de a populariza poziția bărbaților în domeniul asistenței medicale. Abordarea lor este legată de afirmarea următoarei fraze: “Asistent medical.... O poziție de lucru extraordinară pentru bărbați”</p>
--	---

- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)



Sursa: FB Men in Nursing CZ

Domeniul de aplicare este la nivel național/internațional, mulți slovaci aducând în discuție și experiențele lor. Avantajul este cunoașterea limbilor apropiate (limba slovacă și limba cehă).

Durata stabilită depinde de angajamentul administratorului și acesta este punctul slab.

- Avantaje și efecte pozitive
  - pentru individ
  - în ce privește egalitatea de gen
  - pe termen scurt și lung

Vizarea bărbaților asistenți medicali ca un grup-țintă este foarte utilă, pentru acei bărbați care activează în populația feminizată ca asistenți medicali ca profesioniști în domeniul medical. Acest lucru înseamnă emancipare pentru un astfel de grup al sexului sub-reprezentat.

În ceea ce privește atingerea egalității de gen, popularizarea atractivității profesiei de asistent medical pentru bărbați, în rândul publicului larg are, de asemenea, efecte asupra modificării stereotipurilor privitoare la “activități tipic masculine” și “activități

	<p>tipic feminine”. În orice caz, este o muncă pe termen lung.</p> <p>Utilizarea unui grup de FB și crearea unei campanii pe FB ar putea constitui o abordare foarte eficientă în era digitală. Totodată, este nevoie de sustenabilitate și efort continuu pentru a învinge stereotipurile, iar acest lucru trebuie făcut în mod conștient.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Eventualele efecte negative ar putea fi încorporate în replicarea inconștientă a stereotipurilor și sprijinirea bărbaților pentru a avansa în cariera profesională în ceea ce privește segregarea verticală de gen, în contextul efectului “liftului de sticlă”.</p> <p>Trebuie realizat un efort continuu pentru depășirea acestor stereotipuri. De asemenea, acest lucru presupune creșterea gradului de conștientizare între înșiși membrii grupului, precum și între administratori.</p> <p>O altă problemă este și nevoia de sustenabilitate pe termen lung a grupurilor de suport și a campaniilor.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi impactul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar putea fi acceptat? (lipsa de bani, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Da, pe deplin.</p> <p>Impactul pozitiv al transferului este uriaș – noțiunea de stereotipuri despre bărbații din domeniul asistenței medicale, precum și creșterea gradului de conștientizare cu privire la acest subiect ar putea avea efecte pozitive în rândul publicului general, precum și în cooperarea dintre țări.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală             <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Cu toate efectele pozitive și negative descrise mai sus, este necesar să menționăm că grupul se concentrează și pe subiectul asistenței medicale. Sunt postate multe articole legate de noutățile din domeniul asistenței medicale, cu scopul de a furniza cunoștințe de specialitate. Așadar, pe de o parte, domeniul este atractiv atât pentru femeile asistenți medicali, precum și pentru bărbații asistenți medicali. Acest lucru ar putea constitui, în egală măsură, atât un avantaj, cât și un dezavantaj – mesajul principal fiind cel de a crește gradul de conștientizare în rândul asistenților medicali bărbați</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dacă este posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="https://www.facebook.com/meninnursingcz/?ref=br_rs">https://www.facebook.com/meninnursingcz/?ref=br_rs</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Jerneja Šibilja și Ana Arzenšek
Țara (unde este implementată măsura)	Slovenia

## Asociații familiale

<p>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/eventului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, femei tinere, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări, etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Asociații familiale reprezintă una dintre inițiativele din Slovenia, având ca obiectiv reconcilierea vieții private cu viața profesională.</p> <p>A început în 2007 și reprezintă continuarea proiectului “Mame tinere/Asociații”.</p> <p>Certificatul reprezintă o modalitate de consultare a procesului de audit și a fost dezvoltat ca unul dintre instrumentele care asigură un management mai bun și mai eficient al calității resurselor umane în cadrul întreprinderilor și organizațiilor, în contextul echilibrării vieții profesionale și private a angajaților. Certificatul reprezintă una dintre numeroasele posibilități de dovadă a acționării responsabile pe plan social a unei anumite întreprinderi sau organizații. Întreprinderile și organizațiile sunt din ce în ce mai conștiente de responsabilitatea socială și de influența lor asupra angajaților și asupra publicului larg. Acestea sunt conștiente că în spatele succesului lor nu există doar manageri, dar și angajatorii, care au un rol fundamental într-un anumit proces de lucru. Pentru creșterea și dezvoltarea cu succes, nivelul de satisfacție și adeziune sunt de o importanță fundamentală, ceea ce este și un obiectiv</p>
---	---

	<p>esențial prevăzut în Certificatul Asociațiilor familiale.</p> <p>Metodologia certificării se bazează pe sistemul “Munca europeană &amp; auditul de familie”, dezvoltat de organizația germană “Berufundfamilie”. The <b>Slovenian DP</b> a adoptat metodologia germană la particularitățile cadrului economic și legislativ din Slovenia.</p> <p>Baza certificatului o constituie Catalogul Măsurilor, un document ce include toate măsurile care sunt disponibile pentru companiile care însoțesc procedura certificare. Catalogul este divizat în 8 domenii principale:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Orele de lucru</li><li>- Organizarea muncii</li><li>- Postul (locul muncii, flexibilitatea postului)</li><li>- Politică de informare și comunicare</li><li>- Abilități de management (management strategic/filosofia managerială)</li><li>- Dezvoltarea resurselor umane</li><li>- Structura de plată și premii pentru realizări</li><li>- Servicii pentru familie</li></ul> <p>În urma implementării măsurilor relevante, o întreprindere sau o organizație poate obține certificatul de bază și, mai târziu, certificatul deplin. Mai mult de 240 organizații cu peste 80.000 de angajați au primit certificatul. În prezent, există 194 întreprinderi și organizații (publice și private) având certificat activ.</p>
--	---

	<p>Există unele organizații care activează în domeniul sănătății, învățământului, îngrijirilor sociale și dețin certificatul:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 spitale și 9 centre medicale (clinici locale sau regionale),</li> <li>- 10 centre de asistență socială, muncă și reabilitare prin muncă (majoritatea lucrează cu grupuri vulnerabile),</li> <li>- 23 de cămine de bătrâni,</li> <li>- 5 instituții educaționale (grădiniță, școală gimnazială și alte instituții de educație a adulților),</li> <li>- Ministrul Muncii, Familiei, Afacerilor Sociale și Egalității de Șanse.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efectele pozitive             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>“Asociațiile familiale” reprezintă o noutate semnificativă în mediul de afaceri din Slovenia. Cercetarea sociologică efectuată de către Facultatea de Științe Sociale (Universitatea din Ljubljana), în cadrul domeniului de aplicare a proiectului, a demonstrat că managerii sloveni nu privesc echilibrarea vieții profesionale cu cea de familie ca pe o problemă care să fie discutată la locul de muncă. Mai degrabă, este tratată ca fiind ceva ce angajații trebuie să gestioneze singuri și un lucru pe care nu ar trebui să îl aducă în discuție la muncă sau să-l comunice șefilor.</p> <p>Certificatul contribuie la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sensibilizarea întreprinderilor cu privire la impactul negativ asupra afacerilor al discriminării (potențial) părinților la locul de muncă, precum și pe piața muncii,</li> <li>- asigurarea întreprinderilor cu instrumente pentru implementarea politicilor de resurse umane care să faciliteze o mai</li> </ul>

	<p>bună echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie pentru angajații lor,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recunoaștere publică a afacerii cu o atitudine pozitivă pentru a asigura opțiuni de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie a angajaților</li> </ul> <p>Măsurile aplicate îmbunătățesc:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- investițiile eficiente în resursele umane,</li> <li>- recrutarea și retenția celui mai bun personal,</li> <li>- angajamentul și apartenența față de organizație,</li> <li>- curba de învățare și productivitatea,</li> <li>- cultura organizațională și cooperarea dintre angajați și departamentul managerial.</li> </ul> <p>Măsurile aplicate reduc:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- concediul medical și absenteismul,</li> <li>- absența determinată de concediul pentru creșterea copilului,</li> <li>- numărul accidentelor legate de muncă,</li> <li>- costurile unitare,</li> <li>- fluctuația personalului,</li> <li>- stres, hărțuire morală și burnout.</li> </ul> <p>Un alt avantaj este acela că diferite categorii profesionale se implică în procesul de dobândire a certificatului. Auditorii externi reprezintă un corp profesional și independent, format din reprezentanții sferei academice și diferiți parteneri sociali. Rolul auditorilor externi este de revizuire și evaluare a documentației necesare înainte de dobândirea definitivă a certificatului de către întreprinderi/organizații.</p> <p>Pe de altă parte, consultanții externi facilitează procesul dobândirii Certificatului</p>
--	---

	<p>“Asociațiilor familiale”, în cooperare cu întreprinderea/organizația individuală, și în conformitate cu reglementările și planul de progres. Aceștia sunt profesioniști certificați și independenți, cu pregătire și experiență în consultanță în afaceri sau cercetare. În afară de educație și experiență, trebuie ca aceștia să termine cu succes o formare complementară și să dobândească competențele necesare pentru a asigura un proces de consultanță de calitate în domeniul reconcilierii vieții profesionale și private a angajaților.</p> <p>Analiza efectelor legate de crearea unui mediu de lucru “family friendly” a reflectat un fapt: comunicarea în rândul angajaților pe tema măsurilor “family friendly” este un factor important care contribuie la succesul certificatului. De asemenea, angajatorii și angajații au recunoscut că prezența angajatului la muncă nu este singurul criteriu pentru obținerea succesului și productivității.</p> <p>Mai mult, certificatul a fost garantat pentru multe organizații care angajează, în mare parte, femei beneficiind de studii superioare sau forță de muncă calificată, unde echilibrarea vieții profesionale cu cea de familie poate fi chiar mai dificilă.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Adesea, măsurile au efecte mai mari atunci când sunt interrelaționate sau tratate sub forma unui singur pachet. Așadar, planificarea și implementarea măsurilor sunt foarte importante, și, în cazul în care organizațiile nu acordă suficientă atenție acestui aspect, eventualele efecte pot fi mai puțin benefice. De asemenea, sunt necesare o analiză și o evaluare constante, ceea ce poate duce la pierderea motivației de a implementa activitățile în cadrul</p>

	<p>organizației și în sfera de aplicabilitate a certificatului.</p> <p>O măsură care a avut succes într-o organizație nu va avea în mod necesar succes și nu va fi benefică în altă organizație. Deci, este important ca organizațiile să implementeze astfel de măsuri care sunt relevante pentru angajați și nevoile acestora, iar acest lucru să fie făcut cu respectarea culturii organizaționale și a mediului de lucru.</p> <p>Uneori, e nevoie de mai mult timp pentru ca beneficiile și efectele pozitive să apară, iar acest lucru poate duce la scăderea nivelului de motivație al angajatorilor și angajaților. Așadar, este important ca echipa care este responsabilă de implementarea certificatului în cadrul organizației să prezinte informații exacte, să comunice în mod regulat, să încurajeze și să motiveze toți angajații din cadrul organizației.</p> <p>Există foarte puține instituții educaționale și niciun centru de asistență socială care să aibă certificat și, de asemenea, nu toate spitalele și nici toate centrele medicale nu îl au. Există multe organizații în care lucrează profesori, asistenți sociali și asistenți medicali care nu au acest certificat, și ar fi foarte bine să crească gradul de conștientizare față de acest subiect și în rândul diferitelor organizații publice.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate</li> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> </ul>	<p>Certificatul este cunoscut la nivel național și poate fi deja obținut de organizații publice și private.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa banilor, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul>	<p>Ar fi interesant ca certificatul să fie transferat și în aceste țări, unde încă nu există. Voința politică, precum și cunoștințele de business sunt condițiile necesare pentru stabilirea unui astfel de sistem de certificare. De asemenea, trebuie să se investească timp și efort în educația persoanelor și experților care rulează un astfel de sistem de certificare.</p> <p>Ar fi interesant de comparat măsurile și efectele unui astfel de certificat la nivel internațional.</p> <p>Nu în ultimul rând, există o nevoie de a realiza comparație longitudinală cuprinzătoare între organizațiile care au certificatul și acele organizații care nu posedă un astfel de certificat. Diferite măsuri, factori și efecte ar putea fi măsurate, iar un astfel de studiu ar aduce rezultate valide, relevante și interesante, care ar putea contribui la dezvoltarea de programe viitoare, certificate și măsuri similare, cu scopul de a crea și mai multe medii de lucru “family friendly”.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală             <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Angajatorii recunosc faptul că succesul companiei depinde, în primul rând, de angajați. Tot angajatorii manifestă, din ce în ce mai mult, responsabilitate socială sporită față de angajați și familiile lor. Nu doar comunicarea internă bazată pe respect, asigurarea condițiilor de lucru favorabile sau perfecționarea și educația continuă, dar și asigurarea egalității de șanse și a condițiilor pentru o mai bună coordonare a vieții profesionale și de familie sunt (sau ar trebui să fie) prioritățile de vârf în fiecare organizație.</p> <p>Atunci când lipsesc măsurile care sprijină prioritățile menționate anterior, organizația se poate confrunta cu costuri mai mari, care se reflectă în forma absenteeismului, fluctuația</p>

	<p>personalului, calitatea muncii, accidente de muncă, nivel scăzut de satisfacție, angajament scăzut față de organizație, etc. Așadar, este foarte important ca problema să fie soluționată și să fie reglat echilibrul familie-muncă și atitudinea față de paternitate atât la nivel organizațional, cât și operațional, nu doar cu ajutorul legislației.</p> <p>Certificatul Asociațiilor familiale este un pas foarte important în vederea introducerii activităților “family-friendly” și a programelor pentru crearea unor medii de lucru cu adevărat “family-friendly” în cadrul organizațiilor publice și private.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare</li> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul>	<p><a href="http://www.certifikatdpp.si/for-english-speakers/">http://www.certifikatdpp.si/for-english-speakers/</a></p>

Numele (personei care descrie măsura)	Klára Čmolíková Cozlová
Țara (unde este implementată măsura)	Republica Cehă

**Auditul de gen pentru furnizorii de servicii sociale (descrierea cauzei Jedličkúv ústav Liberec)**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/evenimentului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în</li> </ul>	<p>Auditul de gen pentru furnizorii de servicii sociale (descrierea cauzei Jedličkúv ústav Liberec)</p> <p>Auditul de gen reprezintă unul dintre instrumentele de integrare a perspectivei de gen și se concentrează asupra egalității de gen în mediile organizaționale. Este un tip de audit</p>
---	--

<p>carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabilă; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări, etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>social, pune accent pe managementul resurselor umane în diferite medii organizaționale (organizații publice și private, întreprinderi mici și mari, ONG-uri și servicii sociale/școli).</p> <p>Implementarea auditului de gen implică analize ale proceselor de organizare internă și structura organizatorică din punctul de vedere al genului. Sunt identificate domeniile esențiale și bariere în atingerea egalității de gen. Grupul-țintă este reprezentat de angajatori și angajați, bărbați și femei.</p> <p>Furnizorii auditului de gen sunt specialiști din sectorul ONG-urilor, precum și din sectorul privat. Sunt stabilite criteriile pentru auditorii de gen<sup>13</sup>.</p> <p>Angajamentul de a se supune auditului de gen depinde de voința organizației, nu există nici o obligație în acest sens.</p> <p>Durata medie a auditului de gen este diferită, datorită parametrilor diferiți ai organizației și nevoii de cooperare cu privire la stabilirea cercetării cantitative și calitative în instituție. Durata medie a auditului este de 3-4 luni. Procesul de re-audit în perioada de 3-4 ani este puternic recomandat.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Efectul pozitiv asupra persoanelor – bărbați și femei angajați/angajate este foarte puternic. Metodele cantitative constau în discuții individuale și discuții de grup – ceea ce atrage atenția asupra împlinirii nevoilor individuale și de grup ale angajaților, nevoi bazate pe abordarea egalității de gen. Nivelul ridicat de</p>

<sup>13</sup> Gender audit standards in Republica Cehă were created de The Office of the Government al Republicii Cehe Department for Human Rights and Minority Protection in 2016. See:

[https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimizace/Gender-Audit-Standards\\_V2\\_March2016\\_2.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimizace/Gender-Audit-Standards_V2_March2016_2.pdf)

	<p>emancipare este observat în fiecare proces de audit.</p> <p>Impactul pozitiv se reflectă și asupra managementului HR și în stabilirea proceselor cu privire la egalitatea de gen și transparența acestora.</p> <p>Feedback-ul este foarte bun chiar și în mediul serviciilor sociale– domeniul de aplicare a auditului este larg și atrage atenția asupra nediscriminării clientului, angajaților și nevoilor acestora. Așa cum precizează Milena Tichá, Jedličkúv ústav, Liberec: „Sunt foarte mulțumit de curs și rezultatele auditului. A urmărit schimbările pe care voiam să le începem în organizație. Dar unele lucruri nu se pot vedea din interiorul companiei. Acesta este avantajul unei echipe externe.“</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Nu există o obligație de a se supune auditului de gen, deci acest lucru depinde de voința organizației. În cazul serviciilor sociale (sau sectorul public și ONG-urile) este foarte dificil să fie acordați bani pentru auditul de gen, atunci când bugetul total este foarte limitat.</p> <p>Auditul de gen nu înseamnă etichetare și organism de certificare. Așadar, pentru anumite părți din organizație, rezultatul – raportul auditului de gen, însoțit de concluzii și sugestii de îmbunătățire – este ceva surprinzător; implementări suplimentare se realizează doar în funcție de voința of <b>management.</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prelabile necesare?</li> </ul> </li> </ul>	<p>Da, ar putea fi ușor transferabil. Conceptul de audit de gen este cunoscut la nivel internațional – uneori se fac referiri la acesta ca diversitate de audit, auditul muncii sau audit al firmei/organizației „family friendly”.</p>

<p>(ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar putea fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală             <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>În general, auditul de gen este un instrument pentru procesele private de HR, ca și pentru companiile publice, care oferă posibilitatea de evaluare a proceselor și sistemelor de HR și din perspectiva principiului egalității de gen (și a principiului diversității).</p> <p>Există o parte calitativă puternică a ceretării care implică interviul angajaților și are un puternic efect asupra împuternicirii grupurilor dezavantajate.</p> <p>Auditul de gen ar putea fi folosit în contextul sferei sociale/asistenței medicale/învățământului – așa cum se arată în exemplul oferit. Efectul este evident: lentilele care previn discriminarea ar trebui să se concentreze nu doar pe lucrul cu clienții, dar și pe procesele HR. Mediul echitabil și structura serviciilor se traduce în tratamentul egal pentru clienți.</p> <p>În orice caz, sursele supuse auditului de gen sunt rare.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare             <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<p>Mrs. Milena Tichá – reprezentant statutar Mr. Vladimír Ptáček - director</p> <p><a href="https://www.centrum-kaspar.cz/wp-content/uploads/2018/06/Spolecenska_odpov_educost_a_diverzita.pdf">https://www.centrum-kaspar.cz/wp-content/uploads/2018/06/Spolecenska_odpov_educost_a_diverzita.pdf</a></p> <p><a href="https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-">https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-</a></p>

	<a href="#">mužu/Projekt_Optimalizace/Gender-Audit-Standards_V2_March2016_2.pdf</a>
Numele (persoanei care descrie măsura)	Klára Čmolíková Cozlová
Țara (unde este implementată măsura)	Republica Cehă

### Proiect 22 % pentru egalitate

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/eventului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combaterii discriminării în dezvoltarea carierei, orientarea în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, femeii tineri, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Body și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări, etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> </ul>	<p>Ministrul Muncii și Afacerilor Sociale of CR: Proiect 22 % pentru egalitate<sup>14</sup> (cursuri de formare și orientare în carieră pentru reprezentanții Oficiului Muncii)</p> <p>Proiectul se concentrează pe subiectul problematic al diferenței de salarizare între sexe din Republica Cehă și oferă activități sistematice și interesante prin care se pot dezvolta schimbările necesare. O parte foarte interesantă a proiectului este cursul de egalitate de gen pentru reprezentanții Oficiului Muncii și consilierii de carieră. Cunoașterea stereotipurilor generale, a stereotipurilor de pe piața muncii, stereotipurilor internalizate și a consecințelor de pe piața muncii este foarte necesară.</p> <p>Grupul-țintă – reprezentanții sferei publice și, mai ales consilierii pentru orientarea în carieră, au un rol important în adresarea către oameni și soluționarea prejudecăților internalizate ale acestora. Când se întâmplă astfel, rezultatul constă în modificarea stereotipurilor și prejudecăților nu doar la</p>
---	--

<sup>14</sup> „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

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>nivel individual, dar și pe piața muncii: inclusiv eliminarea efectelor negative ale stereotipurilor.</p> <p>De asemenea, rolul organizatorului proiectului – Ministrul Muncii și Afacerilor Sociale din Republica Cehă - este esențial pentru a ajunge la publicul-țintă în serviciile sociale și orientarea în carieră. În ciuda faptului că nu este obligatoriu, rolul conducătorului de proiect este foarte util.</p> <p>Domeniul de aplicare a proiectului și cursurilor de formare este național – trainerii sunt din întreaga republică și reprezintă toate aspectele Oficiului de Muncă.</p> <p>Durata proiectului este limitată la durata proiectului: 2017-2021. În orice caz, se întrevăd efecte pe termen lung.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Cele mai mari avantaje ale proiectului le reprezintă intersecția activităților proiectelor, ce creează legături cu actorii de pe piața muncii din perspectiva asistenței sociale (reprezentanții Oficiului Muncii, inspectorii de la Oficiul Muncii, consultanții de carieră de la Oficiul Muncii) și le asigură nu doar formare specializată pentru egalitatea de gen, dar și alte instrumente de proiect pentru vizarea diferenței de salarizare între sexe (instrumentul LOGIB, Metode de control pentru inspecția muncii; crearea poziției coordonatorilor de gen la nivelul branșelor regionale din cadrul Oficiului Muncii în CR)<sup>15</sup></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Durata proiectului este limitată și ține de voința ofițerilor să urmeze cursul de formare și, în principal, de a implementa cunoștințele în practică.</p>

<sup>15</sup> See [http://www.rovnaodmena.cz/?page\\_id=1186](http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=1186)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate</li> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa voinței politice pentru schimbare, little acceptance în opinia publică)</li> </ul>	<p>Da, ar putea fi ușor transferabil. În mod deosebit datorită proiectelor finanțate prin ESF.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Efectele pozitive ale proiectului constau în planificarea centralizată și conducerea ministerului –cooperarea cu actorii implicați este, așadar, simplificată:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poate atrage audiența inspectorilor de muncă</li> <li>- poate atrage audiența largă a angajatorilor</li> <li>- poate atrage audiența largă a presei</li> <li>- are potențialul de a schimba situația incorporate în stereotipuri, stereotipuri prezente la toți oamenii.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare</li> <li>- dacă este posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul>	<p><a href="http://www.rovnaodmena.cz/">http://www.rovnaodmena.cz/</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Monika Špital și Jerneja Šibilja
Țara (unde este implementată măsura)	Slovenia

**Cercetarea:** Andreja Poje, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Donald Tomaskovic-Dvey: Aceeași plată pentru aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare în practică: Un exemplu de oferit de asistenței medicali, polițiști și profesorii de universitate, 2019

<p>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Denumirea/titlu și definiția măsurii/politicii/eventului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, femei tinere, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment anual; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p><b>Cercetarea:</b> Andreja Poje, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Donald Tomaskovic-Dvey: Aceeași plată pentru aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare în practică: Un exemplu oferit de asistenței medicali, polițiști și profesorii de universitate, 2019</p> <p>O cercetare privind (in)egalitatea de gen, prezintă câteva diferențe specifice în remunerarea bărbaților și femeilor care lucrează ca asistenți medicali/tehnicieni medicali, profesori în nivelul de educație terțiar și ofițeri de poliție în perioada dintre 1999 și 2015, a fost realizată în Slovenia, în anul 2019. Datele au arătat că inegalitatea de gen încă este prezentă în Slovenia. Publicarea unei articol în revista „Teorie și practică” a sensibilizat opinia publică și a dus la apariția dezbaterilor cu privire la subiectul menționat anterior. Cercetătorii au explicat factorii ce conduc la diferențe de remunerare între bărbați și femei în cele trei profesii specifice.</p> <p>Analiza a arătat că existau diferențe semnificative în ce privește veniturile pentru bărbații și femeile din cele trei profesii observate.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Venitul mediu al bărbaților era mai mare decât venitul mediu al femeilor în toate cele trei profesii, iar diferențele de venituri între genuri sunt generate, în primul rând, la nivelul locului de muncă.</li> <li>- Atunci când comparăm angajații cu aceeași educație și experiență din aceleași organizații și încadrați pe</li> </ul>
---	--

	<p>aceleași posturi sau aflate pe poziții egale, există diferențe de gen în ce privește veniturile în cele trei profesii.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diferența de venituri era mai mare în rândul ofițerilor de poliție bărbați și al femeilor ofițeri de poliție (18 p%) și între asistenții medicali și tehnicienii medicali (17 %), decât în rândul bărbaților și femeilor profesori aflați în nvelul terțiar de educație (12 %).</li> </ul> <p>Cercetătorii au reușit să confirme ipoteza că cea mai mică diferență de venituri există in ocupațiile echilibrate de gen. În mod interesant, la primele două profesii, media educației este în creștere și este, în medie, mai mare pentru femei decât pentru bărbați.</p> <p>Atunci când comparăm angajații cu aceeași educație și experiență, diferența de salarizare între sexe scade pentru profesiile în care numărul femeilor angajate crește (poliție și nivelul terțiar de educație) și diferența de salarizare între sexe in time crește pentru profesiile în care numărul bărbaților angajați crește (asistenți medicali și tehnicienii medicali).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Cauzele care stau la baza inegalităților dintre venituri și salarii sunt multifacțetate, interrelaționate și sunt o consecință a economiei globale și inegalității sociale de gen. Analiza contribuie la înțelegerea diferențelor de gen în veniturile din Slovenia, prin confirmarea faptului că diferențele (contrar opiniei generale) există. Cercetarea diferențelor de venituri în cele trei profesii a oferit o analiză a tendințelor și caracteristicilor acestor diferențe.</p> <p>Cercetările pot crește interesul în acest subiect și oferi date valide și o explicație științifică</p>

	<p>pentru acest fenomen. Atunci când ceva este dovedit în mod științific, este mai dificil ca acel lucru să fie contestat și negat. Alți cercetători ar putea fi această cercetare interesantă și ar putea continua cu explorarea discriminării în diferite domenii.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Nu se cunosc</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar trebui să fie posibil un transfer? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui a transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptată? (Lipsa banilor, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Rezultatele cercetării vor constitui punctul de plecare pentru cercetări viitoare privind cauzele inegalității de venituri între bărbații și femeile din Slovenia. Autorii plănuiesc să analizeze apariția diferenței de salarizare în cele trei profesii menționate, și prin folosirea unei metodologii calitative.</p> <p><b>Cercetarea</b> este transferabilă și în alte domenii, ocupații și grupuri-țintă (ex: persoane tinere, angajați în vârstă, imigranți), în special dacă sunt suficiente resurse pentru realizarea acesteia. Este important ca rezultatele și concluziile cercetării să fie prezentate publicului general într-un mod simplu, astfel încât să fie bine înțelese. Uneori este dificil pentru experți, dar dacă obiectivul cercetării este de a sensibiliza opinia publică și a atrage atenția, ei trebuie să-și prezinte ideile într-un mod profesionist, dar simplificat.</p> <p>Poate că o ar putea fi realizată o cercetare internațională similară, și într-un astfel de caz o comparație între țări ar putea fi validă și interesantă.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală             <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Cercetarea oferă o perspectivă avizată și o viziune privind inegalitatea veniturilor la femeile și bărbații din Slovenia în cele trei profesii selectate (asistenți medicali, profesori de facultate și ofițeri de poliție).</p> <p>Cercetătorii care au realizat studiul sunt toți experți în acest domeniu și este foarte important să se realizeze astfel de cercetări calitative, cu scopul de a crește gradul de conștientizare în rândul publicului general și profesionist. Astfel de cercetări pot pava calea către dezbatere publică și mult necesarele schimbări în domeniul egalității de gen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare             <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<p>Dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela:  <a href="https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/enako-pla%C4%8Dilo-za-enako-delu-ali-delu-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">https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/enako-pla%C4%8Dilo-za-enako-delu-ali-delu-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</a></p>

## 5.2 Cele mai bune practici pentru abordarea nediscriminatorie și echilibrul de gen pe piața muncii și în sfera publică

Numele (persoanei care descrie măsura)	Elena-Irina Macovei
Țara (unde este implementată măsura)	România

**Document Strategic** al Ministrului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice din România: Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></li> </ul>	<p>Document Strategic al Ministrului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor</p>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/evenimentului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, Quota, principii, recomandări, etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local, etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Vârstnice din România: Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020</p> <p>După analiza contextului european și național pentru dezvoltarea strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă în perioada 2014-2020, în România, acest document descrie prioritățile, obiectivele și direcțiile de acțiune în perspectiva anului 2020.</p> <p>Primul și al doilea obiectiv din această strategie sunt relevante pentru colecția noastră de bune practici. Primul obiectiv are două părți corespunzând celor două grupuri-țintă, criteriul de diferențiere fiind vârsta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) scăderea șomajului în rândul tinerilor și a numărului de persoane tinere care nu sunt angajate sau urmează un program educațional sau un program de formare (studenți);</li> <li>b) creșterea participării persoanelor în vârstă pe piața muncii.</li> </ul> <p>Direcțiile de acțiune recomandate sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- implementarea de programe pentru persoanele tinere care nu sunt angajate sau urmează un program educațional sau de formare (studenți) prin oferirea de șjob-uri cât mai bune, reintegrarea lor în sistemul educațional, sau asigurarea unor cursuri de formare profesională pentru dobândirea competențelor cerute de angajatori;</li> <li>- facilitarea tranziției de la școală pe piața muncii prin implementarea și finanțarea adecvată a programelor de ucenicie la locul de muncă, sau a altor programe de practică pentru absolvenții de studii superioare;</li> <li>- inițierea de programe de educație sau formare profesională ajustate pentru persoanele tinere cu dizabilități și nevoi speciale;</li> </ul>
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- implementarea unor acțiuni pentru creșterea mobilității tinerilor pe piața europeană a muncii;</li> <li>- creșterea investițiilor în programele de antreprenariat pentru persoanele tinere;</li> <li>- prelungirea vieții profesionale, prin implementarea unor scheme de angajare pentru persoanele vârstnice, sau prin inițierea unor programe de mentorat sau formare profesională, pentru schimbul de experiență (cunoștințe, experiență) de la persoanele vârstnice la tinerii angajați;</li> <li>- modificarea Codului Muncii și încurajarea extinderii vieții profesionale, inclusiv prin măsuri fiscale.</li> </ul> <p>Printre alte aspecte, al doilea obiectiv al strategiei naționale care ne interesează pentru proiectul nostru, propune creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri care sprijină reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie.</p> <p>Următoarele direcții de acțiune sunt recomandate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- crearea de programe precum “A doua șansă” pentru femei pentru a dobândi competențe și certificări cerute pe piața muncii, sau programe care promovează antreprenoriatul, cu scopul de a sprijini întoarcerea femeilor pe piața muncii și reintegrarea profesională a acestora;</li> <li>- dezvoltarea infrastructurii pentru a furniza facilități de îngrijire pentru copii și servicii suport pentru îngrijirea membrilor dependenți de familie;</li> <li>- inițierea de activități pentru a crește gradul de conștientizare asupra aspectelor privitoare la o organizare mai flexibilă a timpului, diferența de salarizare între sexe, sau stereotipurile de gen.</li> </ul>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Printre avantajele și efectele pozitive identificate, dacă măsurile descrise vor fi implementate, se numără următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- îmbunătățirea perspectivelor de carieră pentru persoanele tinere de pe piața muncii din România;</li> <li>- asigurarea unor perspective de dezvoltare a carierei și realizarea unor venituri decente pentru persoanele tinere;</li> <li>- încurajarea schimburilor între generații;</li> <li>- promovarea diversității de vârstă pe piața forței de muncă</li> <li>- îmbunătățirea șanselor de a obține o slujbă pentru persoanele tinere cu dizabilități și nevoi speciale;</li> <li>- reducerea diferenței de salarizare între femei și bărbați și contribuția la promovarea egalității de gen;</li> <li>- inițierea unor schimbări de atitudine privitoare la rolurile de gen/ stereotipuri;</li> <li>- buna reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie pentru femei;</li> <li>- creșterea bugetului personal;</li> <li>- creșterea nivelului de angajabilitate, care duce la creștere economică;</li> <li>- îmbunătățirea nivelului de trai și a calității vieții;</li> <li>- reducerea riscului de excluziune socială și a discriminării bazate pe criterii de vârstă și gen</li> <li>- creșterea stimei de sine și a încrederii a persoanelor.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Nu se cunosc</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate</li> </ul>	<p>Consider că recomandările din acest document strategic pot fi transferabile în alte țări</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prelabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa unui voințe politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul>	<p>europene, dar condițiile prelabile necesare constau în asigurarea bugetului necesar pentru aplicarea strategiilor și acțiunilor, precum și asigurarea unui sprijin politic. Modificările legii privitoare la piața muncii ar putea fi, de asemenea, necesare.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Consider că implementarea acestui document național strategic poate aduce un impact puternic în ceea ce privește egalitatea de gen, cât și pentru creșterea capacității de inserție profesională a persoanelor tinere. În orice caz, acest document reprezintă doar o strategie conținând principii pentru acțiunile viitoare și măsuri recomandate, fără a avea un caracter obligatoriu.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă este posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf">http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf</a></p>



Erasmus+

Numele (persoanei care descrie măsura)	Jerneja Šibilja și Ana Arzenšek
Țara (unde este implementată măsura)	Slovenia

### Documentul pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici</b> <b>exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/eventului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combaterii discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri scăzute, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Status, Quo, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local, etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Documentul pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați</p> <p>Un cadru general privitor la nediscriminare, în favoarea egalității de gen.</p> <p>Obiectivul acestui act este de a determina rațiunile comune pentru îmbunătățirea situației femeilor și crearea unor șanse egale pentru femei și bărbați în domeniile politic, economic, social și educațional, precum și în alte domenii ale vieții sociale.</p> <p>Asigură crearea instituției Avocatului pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, un organism specializat în audierea cazurilor bazate pe discriminarea de gen. Organul a fost în mod formal operațional până în septembrie 2008, când Guvernul a numit un singur Avocat pe problema Principiului Egalității, pentru a audia cazurile de discriminare, cu toate formele acestora și în baza diferitelor criterii, inclusiv genul. La sfârșitul anului 2014, nu exista niciun un organ specific care să audieze cazurile bazate pe discriminarea de gen așa cum prevede Documentul pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.</p> <p>Actul impune Guvernului și o obligație de a înainta Parlamentului o Propunere de</p>
--	--

Rezoluție referitoare la Programul Național pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

Actul a plasat Oficiul Guvernamental pentru Egalitatea de Șanse de atunci în centrul mașinăriei naționale pentru egalitatea de gen. Oficiului i-au fost atribuite o serie de sarcini importante cum ar fi, printre altele, următoarele: monitorizarea implementării dispozițiilor privind Documentul privind Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și reglementările promulgate pe baza acestuia; monitorizarea domeniilor specifice ale vieții sociale, scopul fiind acela de a atinge egalitatea de gen, precum și elaborarea de propuneri pentru Guvern și ministere, pentru adoptarea sau amendarea legilor și altor regulamente, sau pentru adoptarea altor măsuri; coordonarea activităților care vizează implementarea integrării perspectivei de gen, inclusiv asigurarea unei asistențe specializate pentru dezvoltarea metodelor și tehnicilor adecvate; coordonarea pregătirii programului național pentru egalitatea de șanse și monitorizarea implementării acestuia; pregătirea de propuneri pentru cercetare și analizele necesare pentru implementarea programului național; cooperarea cu organizațiile neguvernamentale active în domeniul egalității de șanse și co-finanțarea inițiativelor lor.

În 2012, în urma adoptării Legii de Modificare a Actului de Administrare a Statului, Biroul guvernamental pentru Egalitatea de Șanse a fost închis, iar atribuțiile sale au fost transferate Ministrului Muncii, Familiei și Afacerilor Sociale și nou instituitul

Serviciu de Coordonare Europeană pentru Egalitatea de Șanse.

În 2015, atribuțiile mașinăriei naționale de gen au fost îndeplinite în cadrul recent instituitului Departament pentru Egalitatea de Șanse aflat în subordinea redenumitului Ministru al Muncii, Familiei, Afacerilor Sociale și Egalității de Șanse. Comparativ cu situația din trecut, numărul angajaților implicați în domeniul egalității de șanse a scăzut.

În conformitate cu actul, fiecare minister numește un coordonator în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați. Această persoană coordonează activitățile ministerelor, în scopul realizării perspectivei egalității de gen, și cooperează cu organismul național responsabil pentru politica privind egalitatea de gen.

Comunitățile locale care se autoguvernează pot să desemneze un coordonator pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Coordonatorul local poate înainta autorităților locale o propunere privind egalitatea de gen atunci când se adoptă planuri de dezvoltare și alte decizii.

- Organul și cadrul legal: Legea Națională
- Angajament: Obligatoriu
- Domeniu de aplicare: Legislație națională
- Durata: A fost adoptat în 2002 și încă este valid.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Actul interzice în mod direct și indirect discriminarea și permite implementarea măsurilor generale și speciale necesare pentru obținerea unui tratament egal și a egalității de șanse pentru femei și bărbați.</p> <p>Promovează egalitatea în domeniile politic, economic, social și educațional, precum și în alte domenii ale vieții sociale, atât publice, cât și private.</p> <p>Guvernul a fost însărcinat cu lansarea Programelor Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>/</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabilă/e? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un astfel de transfer? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar putea fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa unei voințe politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Prevederile acestui act ar trebui să fie transferate altor dispoziții și documente operaționale pentru ca dispozițiile referitoare la egalitatea de șanse să devină chiar mai concrete și mai ușor de implementat în practică în diferite domenii și organizații (publice și private).</p> <p>Condițiile prealabile necesare pentru ca acest act să devină mai specific sunt voința politică, o mai mare sensibilizare a publicului profesionist și larg, și capacitățile financiare.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală             <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Actul constituie o bază bună pentru asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei. Este important pentru fiecare țară să</p>

	<p>aibă acest document strategic cheie. În orice caz, sunt necesare îmbunătățiri suplimentare în domeniul realizării egalității de șanse pentru bărbați și femei, sau creșterea proporției sexului slab-represented în ocupațiile specifice din sectorul public și sectorul privat.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare</li> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul>	<p><a href="http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418">http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418</a></p> <p><a href="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</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Jerneja Šibilja și Ana Arzenšek
Țara (unde este implementată măsura)	Slovenia

### Rezoluția privind Programul Național pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați 2015–2020

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici</b> <b>exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/eventului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, femei tinere, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, Quota, principii, recomandări, etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Rezoluția privind Programul Național pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați 2015–2020</p> <p>Rezoluția este un document strategic al Guvernului și definește obiectivele, măsurile și factorii de decizie cheie în domeniul egalității de gen în sferile particulare ale vieții, pentru femeile și bărbații din Republica Slovenia pentru perioada 2015–2020.</p> <p>Similar Programului Național anterior (2005 – 2013), noul Program definește obiectivele generale și domeniile prioritare pentru îmbunătățirea statutului femeilor și bărbaților și/sau asigurarea unei egalități de gen sustenabile în Republica Slovenia și identifică principalele provocări și probleme pentru perioada 2015–2020.</p> <p>Acest Program Național se concentrează pe opt domenii prioritare: independența economică egală, reconcilierea vieții profesionale cu viața privată și de familie, asigurarea unei societăți bazate pe cunoaștere fără stereotipuri de gen, incluziune socială, sănătate, reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților, violența împotriva femeilor, și egalitatea de gen în politica externă și cooperare internațională pentru dezvoltare.</p>
--	---

	<p>Programul Național definește obiectivele-cheie, care se axează asupra următoarelor aspecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eliminarea dezechilibrelor de gen și segregarea de gen pe piața de ocupare a forței de muncă și combaterea șomajului;</li> <li>- îmbunătățirea situației privind femeilor și bărbaților;</li> <li>- eliminarea obstacolelor de pe piața muncii și reconcilierea vieții profesionale cu viața private, de familie;</li> <li>- eliminarea diferențelor de gen și segregarea de gen în domeniul educației;</li> <li>- eliminarea inegalităților din domeniul științelor și din învățământul superior;</li> <li>- eliminarea stereotipurilor din societate, în special în domeniile media, cultură și sport;</li> <li>- îmbunătățirea stării de sănătate a femeilor și bărbaților;</li> <li>- eliminarea obstacolelor to reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în diferite domenii ale vieții politice și sociale;</li> <li>- toleranța zero față de violența împotriva femeilor;</li> <li>- îmbunătățirea integrării perspectivei de gen în domeniile dezvoltării și păcii din Slovenia, dar și cu privire la alte inițiative de politică externă.</li> </ul> <p>- Body și cadrul legal: Rezoluția Națională</p>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angajament: Obligatoriu</li> <li>- Domeniu de aplicare: Legislație Națională</li> <li>- Durata: A fost adoptat în 2002 și este valid până în 2020.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Obiectivele și măsurile definite în Programul Național furnizează principii ministerelor și altor autorități guvernamentale pentru planificarea și implementarea politicilor și programelor vizate privind egalitatea de gen și realizarea acestora. Măsuri speciale de atingere a obiectivelor sunt prezentate și detaliate în planurile periodice elaborate pentru o perioadă de doi ani.</p> <p>Pentru atingerea obiectivelor și asigurarea egalității de gen în practică, sunt folosite două abordări de bază și complementare: 1. măsuri specifice; și 2. integrarea perspectivei de gen. Măsuri specifice vor fi introduse și implementate în domeniile în care se observă reprezentarea dezechilibrată sau statutul inegal al femeilor și bărbaților; ele se vor concentra pe un dezavantajat grup cu condiția ca acea măsură specifică să fie justificată și proporțională cu scopul.</p> <p>În afară de a fi o strategie care a integrat egalitatea de gen în politicile de zi cu zi, integrarea perspectivei de gen constituie și un principiu internațional obligatoriu; aceasta înseamnă că statutul specific al femeilor și/sau al bărbaților este luat în considerare în elaborarea, planificarea, luarea deciziilor, implementarea și evaluarea orientărilor și măsurilor politice. Integrarea perspectivei de gen permite ca toate politicile, măsurile, legile sau programele planificate să fie evaluate în ceea ce privește impactul asupra femeilor și</p>

bărbaților în toate domeniile și la toate nivelurile. Politicile și programele din sferele politice, economice și sociale sunt dezvoltate, implementate și evaluate astfel încât femeile și bărbații să beneficieze în mod egal de acestea, precum și cu scopul de a elimina inegalitatea de gen.

Raportul final și evaluarea Programului Național în perioada 2005–2013 a subliniat câteva modificări semnificative făcute în cursul implementării primului Program Național: vizibilitatea acestuia și creșterea sensibilității față de problemele privind egalitatea de gen din societate, au fost realizate multe activități de cercetare, precum și câteva modificări legislative, au fost introduse noi practici în anumite domenii, și au fost întreprinși pași spre o mai mare egalitate de gen.

În contextul nevoii de o mai mare claritate, concretizarea obiectivelor și potrivirea măsurilor și indicatorilor, a fost luată în considerare o observație care sugerează integrarea perspectivei de gen în document într-o manieră diferită. Mai degrabă decât să fie tratată ca un domeniu separat, integrarea perspectivei de gen este în prezent încorporată în domenii individuale. Noul Program Național include mai puține obiective, dar mai concrete, și omiterea duplicității obiectivelor (strategice și specifice) care nu contribuie la implementarea mai eficientă. Măsurile sunt mai puțin generice și mai specifice. În loc să se concentreze asupra măsurării implementării măsurilor, indicatorii măsoară schimbările apărute în egalitatea dintre femei și bărbați și eficacitatea obiectivelor; sunt mai puține, mai precis definite și asociate în mod mai clar de măsurile vizate.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>În ciuda progresului realizat în anumite domenii și la nivel legislativ, așa cum se arată în rapoartele privind implementarea și evaluarea Programului Național 2005–2013, egalitatea dintre femei și bărbați a eșuat să fie aplicată integral în practică. Diferențele de gen persistă în multe domenii ale vieții.</p> <p>Obiectivele și măsurile aplicabile și pentru egalitatea de gen nu sunt incluse în acest Program Național, scopul fiind acela de a evita repetiția inutilă. În astfel de cazuri, sunt listate doar liniile directoare și definite câteva obiective generale, în timp ce implementarea măsurilor este lăsată la nivelul programelor sectoriale și planurilor de acțiune. În acest context, este necesar să îmbunătățim perspectiva de gen în domeniile și/sau Programele Naționale și Planurile de Acțiune care nu acordă suficientă atenție acestei probleme.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabilă/e? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prelabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa banilor, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Rezoluția, ca mecanism național pentru egalitatea dintre femei și bărbați este esențială pentru a asigura elaborarea și implementarea eficiente a politicilor privind egalitatea de gen; trebuie să existe un număr suficient de angajați și fonduri disponibile pentru ca mecanismul să fie integrat în mod corespunzător în structura organizatorică a Guvernului.</p> <p>Evaluarea Programului Național anterior a subliniat faptul că un organism național governmental pentru promovarea egalității de gen este un element cheie în promovarea politicilor, coordonarea activității și implementarea măsurilor prevăzute în domeniile relevante. Bazate pe o analiză a documentelor, rezultatele unui sondaj online și interviurile experților, au concluzionat că, în loc să aibă efecte pozitive, închiderea Oficiului</p>

	<p>pentru Egalitatea de Șanse și transferul atribuțiilor sale la Ministrul Muncii, Familiei și Afacerilor Sociale (MDDSZ) duce la apariția unor consecințe negative; așadar, evaluarea a sugerat că trebuie să fie luată în considerare un aranjament instituțional diferit al autorității responsabile pentru coordonarea politicilor în domeniul egalității de gen. Incluziunea curentă a egalității de gen în MDDSZ implică, aparent, asocierea domeniului doar cu această sferă de competență a Ministerului, și nu promovează integrarea perspectivei de gen. Egalitatea de gen ar fi cel mai bine asigurată prin existența unei instituții independente financiar și organizațional, instituție care să fie principalul agent în acest domeniu.</p> <p>Datele privind statutul femeilor și bărbaților pe piața muncii indică faptul că Slovenia a reușit să mențină anumite avantaje comparative privitoare la statutul femeilor și bărbaților pe piața muncii, și chiar să reducă diferența de salarizare în anumite domenii (ex: rata de angajare femeilor în vârstă, diferența de salarizare între sexe). În ciuda celor menționate anterior și, cu toate că, în general, nivelul de educație al femeilor este superior față de al bărbaților, acestea se confruntă cu numeroase obstacole: este mai dificil să-și găsească o slujbă, sunt liber-profesioniste sau angajate mai rar în activități de antreprenoriat, ocupând poziții de bază în instituții și adesea au mai puține oportunități de carieră decât bărbații. Așadar, este necesar să desfășoare activitățile și să ia măsurile care s-au dovedit a avea succes, acordând mai multă atenție problemelor care impun luarea unor și măsuri specific, mai orientate spre atingerea obiectivelor.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Egalitatea dintre femei și bărbați este obiectivul general al Programului Național și, de asemenea, un important obiectiv social, precum și o condiție prealabilă pentru o</p>

societate dreaptă și echitabilă. Egalitatea de gen semnifică și nivelul egal de vizibilitate, egalitatea de putere și participarea egală a femeilor și bărbaților în toate sferele vieții publice și private. Acest lucru înseamnă că femeile și bărbații au șanse egale de a-și realiza potențialul, a contribui la dezvoltarea națională, politică, economică, socială și culturală și de a beneficia în mod egal de rezultatele obținute. Egalitatea de gen este un concept social care poate fi cel mai ușor explicat ca fiind situația în care sex nu are nici o influență privind accesul la drepturile, oportunitățile și participarea la dezvoltarea socială.

Multe dintre problemele și provocările prezentate încă persistă, iar în anumite domenii, situația chiar s-a deteriorat. Ritmul schimbărilor privitoare la anumite obiective urmărite a fost încetinit considerabil de criza financiară și economică. Unele analize privind impactul măsurilor de austeritate asupra statutului femeilor și bărbaților din Slovenia au subliniat următoarea idee: criza și măsurile de austeritate au un efect mai mare asupra femeilor, în special anumitor grupuri, precum femeile vârstnice, cele din familii cu un singur părinte, femeile din clasa de mijloc și femei din minorități etnice (Măsuri de Austeritate și Egalitatea de Gen, Humer, Roksandić, 2013).

Pentru a asigura o mai mare autonomie și o funcționare mai eficientă a mecanismului național pentru egalitatea de gen, autoritatea competentă ar trebui să fie întărită și să primească o poziție de influență în ierarhia guvernamentală și/sau structura organizațională. În afară de a fi o autoritate distinctă în politicile sectoriale și de a avea autonomie profesională, acest organism ar fi trebuit să definească în mod clar responsabilitatea politică și să aibă puterea de a

	<p>asigura faptul că toate ministerele și instituțiile statului respectă principiul egalității de gen. Ar trebui să dispună de un buget adecvat pentru implementarea eficientă a unei politici privind egalitatea de gen. În acest context, trebuie să fie demonstrate și sprijinul fără echivoc pentru funcționarea organizațiilor neguvernamentale angajate în domeniul egalității de gen, relaționarea și participarea acestora în elaborarea politicilor relevante.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare</li> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul>	<p><a href="http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO108">http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO108</a></p> <p><a href="http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/enake_moznosti/NFMPublikacijaResolucijaAN.pdf">http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/enake_moznosti/NFMPublikacijaResolucijaAN.pdf</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Jerneja Šibilja și Ana Arzenšek
Țara (unde este implementată măsura)	Slovenia

### Avocatul pe probleme privind Principiul Egalității

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/evenimentului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combaterea discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Body și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local, etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Avocatul pe probleme privind Principiul Egalității</p> <p>Avocatul pe probleme privind principiul egalității este un organ de stat autonom și independent, care are baza legală în Documentul pentru Protecția Împotriva Discriminării. Organul a fost instituit pe 25 octombrie 2016, când Adunarea Națională l-a ales pe Miha Lobnik ca fiind primul avocat pe probleme privind principiul egalității pentru un mandat de cinci ani.</p> <p>Obiectivul acestui organ este de a oferi soluții la diversele forme de discriminare și de a audia cazuri de pretinse încălcări ale interdicției de discriminare. Competențele avocatului includ acordarea de asistență independentă pentru victimele discriminării, realizarea de studii independente privind discriminarea și publicarea unor rapoarte independente. Avocatul audiază cazuri de pretinsă discriminare, toate formele de discriminare pe diferite criterii.</p> <p>În acord cu Articolul 21 al Documentului pentru Protecția Împotriva Discriminării, atribuțiile avocatului sunt următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- realizarea unei cercetări independente asupra persoanelor cu anumite circumstanțe personale, în mod special genul, naționalitatea, rasa sau originea</li> </ul>
---	--

	<p>etnică, religie sau credință, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală și alte probleme privind discriminarea persoanelor cu anumite circumstanțe personale;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- publicarea unor rapoarte independente și formularea de recomandări pentru autoritățile de stat, comunitățile locale, titularii de autorizații publice, angajatori, entități comerciale și alte organe, în ce privește situația persoanelor în diverse circumstanțe personale, referitor la prevenirea sau eliminarea discriminării și adoptarea unor măsuri speciale pentru eliminarea discriminării;</li><li>- executarea unor sarcini de inspecție în scop de supraveghere, în baza plângerilor din Capitolul 5 al acestui Act privind respectarea dispozițiilor acestui act sau altor acte prin care este stabilită competența Avocatului;</li><li>- asigurarea de asistență independentă persoanelor supuse discriminării pentru implementarea drepturilor privitoare la protecția împotriva discriminării sub formă de consultanță și asistență legală pentru clienți în alte proceduri administrative și judiciare privitoare la discriminare;</li><li>- creșterea gradului de conștientizare asupra discriminării în rândul publicului general și luarea unor măsuri de prevenire a acesteia;</li><li>- monitorizarea situației generale din Republica Slovenia în domeniul protecției împotriva discriminării și a situației persoanelor în diverse circumstanțe personale</li></ul>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- propuneri de adoptare a unor măsuri pentru îmbunătățirea situației celor aflați într-o situație mai puțin favorabilă din cauza anumitor <b>personal</b> circumstances;</li> <li>- participarea la procedurile judiciare ce legate de discriminare, în conformitate cu acest Act;</li> <li>- asigurarea schimbului de informații disponibile privitoare la discriminare, împreună cu organismele Uniunii Europene;</li> <li>- îndeplinirea altor sarcini determinate de acest Act.</li>   <li>- Organ de stat autonom și independent</li>   <li>- Domeniu de aplicare: Nivel Național</li>   <li>- Mandatul primului avocat: 2016 – 2021</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Competențele și serviciile Avocatului pe probleme privind Principiul Egalității se extind atât în sectorul public, cât și în cel privat.</p> <p>Avocatul pe probleme privind principiul egalității asigură în mod independent, în exercitarea drepturilor sale, asistență prin consiliere și asistență legală în alte proceduri judiciare și administrative legate de discriminare, îndeplinește anumite sarcini de inspecție în domeniul protecției împotriva discriminării, participă la procedurile legale referitoare la discriminare, așa încât persoana discriminată să fie reprezentată sau supravegheată în cadrul procedurilor judiciare, etc.</p> <p>Un avocat poate depune o cerere pentru aprecierea constituționalității și legalității regulamentelor și actelor generale.</p>

	<p>O inițiativă pentru soluționarea cazului făcută în scris avocatului ar putea fi trimisă persoanelor, organizațiilor neguvernamentale, sindicatelor și altor organizații ale societății civile sau altor entități legale.</p> <p>Avocatul va putea soluționa plângeri anonime în scris, dacă acestea conțin date suficiente pentru soluționarea cazului.</p> <p>Un avocat poate introduce o cerere pentru aprecierea constituționalității și legalității regulamentelor și actelor generale.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>În ciuda legislației în vigoare, Slovenia încă nu reușește să asigure un sistem eficient de protecție împotriva discriminării. Cazurile de discriminare pe bază de gen din Slovenia sunt rareori raportate organismelor responsabile. De exemplu, Avocatul pentru probleme privind Principiul Egalității a închis 8 plângeri pe problema egalității de gen în 2018.</p> <p>În opinia Avocatului, un număr de plângeri introduse de femei, plângeri care invocau discriminarea de gen, ar putea fi atribuite faptului că postul Avocatului este ocupat de un bărbat, iar femeile ar putea ezita să-și raporteze victimizarea.</p> <p>Oficiul avocatului nu dispune de personal suficient (la sfârșitul anului 2018 erau doar 16 angajați în birou), ceea ce poate limita un management de succes și închiderea tuturor plângerilor și cauzelor.</p> <p>În anumite cazuri, timpul pentru soluționarea unei plângeri sau gestionarea unei cauze este foarte lung.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate</li> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În care domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul>	<p>Poziția avocatului este transferabilă la nivel regional sau local. Municipalițiile ar putea avea avocați locali, lucru ce ar avea diferite efecte pozitive: cauzele și plângerile ar fi putut fi soluționate sau închise mai repede, oamenii ar avea un acces mai bun la oficiul avocatului, ar fi mai ușor să fie promovați și încurajați oamenii, pentru a folosi serviciile avocatului etc.</p> <p>Desigur, voința politică și activele financiare (alocările și modificările bugetare) ar fi condițiile prealabile necesare pentru stabilirea oficiilor avocatului de pe întreg teritoriul țării.</p> <p>În plus, este necesară o mai mare sensibilizare a publicului general, de vreme ce adesea oamenilor le lipsesc informațiile despre discriminare și inegalitatea de gen, le este teamă să formuleze plângeri sau nu dispun de resursele necesare pentru a gestiona cu succes situația în care se găsesc.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Poziția avocatului pentru principiul egalității este bine venită și foarte necesară, de vreme ce acesta asigură asistență independent persoanelor, organizațiilor neguvernamentale, sindicatelor și altor organizații ale societății civile sau altor entități legale prin consiliere și asistență legală în diferite proceduri administrative și judiciare legate de discriminare, îndeplinește anumite sarcini de inspecție în domeniul protecției împotriva discriminării, participă în procedurile legale referitoare la discriminare, astfel încât persoana discriminată este reprezentată sau supravegheată în cadrul procedurilor judiciare.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare</li> </ul>	<p><a href="http://www.zagovornik.si">http://www.zagovornik.si</a></p>



<p>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</p>	<p><a href="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</a></p>
---	--

Numele (persoanei care descrie măsura)	Tsvetelina Aleksandrova
Țara (unde este implementată măsura)	Bulgaria

### Bursele de muncă pentru refugiați și imigranți

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici</b> <b>exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/evenimentului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. If aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări, etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local, etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> </ul>	<p>Bursele de muncă pentru refugiați și imigranți</p> <p>Este organizat de Agenția Națiunilor Unite pentru Refugiați, Caritas Sofia, Bulgarian Red Cross și alte organizații.</p> <p>Angajatorii din Bulgaria au oportunitatea de a se întâlni cu reprezentanții comunității de refugiați din țară care caută în mod activ un loc de muncă.</p> <p>Evenimentul are loc în Sofia, “St. Anna,” centrul pentru integrarea refugiaților și imigranților.</p> <p>Interviurile care sunt furnizate, dacă este necesar, permit angajatorilor și refugiaților să își prezinte nevoile, așteptările și sugestiile. Fiecare dintre candidați are un CV pre-scris, iar acesta este direcționat companiilor al căror domeniu de activitate corespunde experienței și abilităților imigranților/refugiaților.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Acest eveniment încurajează integrarea minorităților pe piața muncii și are un pozitiv atât asupra persoanelor, cât și asupra stării economice a țării. O astfel de integrare este importantă pentru politica antidiscriminare</p>

	din Bulgaria, de vreme ce le oferă imigranților diferite roluri sociale, care sunt semnificative nu doar pentru ei, dar și pentru locuitorii nativi, care învață mai multe despre diferitele culturi și mentalități.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	Nu se cunosc
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabilă/e? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prelabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar putea fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	Poate fi organizat într-un număr de regiuni și orașe din Bulgaria pentru a reduce discriminarea împotriva diferitelor naționalități.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	Evenimentul este destul de inovator. Acesta s-a desfășurat pentru prima dată în luna mai, 2019, așadar așteptăm un feedback și câteva informații despre rata de succes.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<a href="https://www.unhcr.org/bg/4779-trudova-borsa-2019.html">https://www.unhcr.org/bg/4779-trudova-borsa-2019.html</a>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Monika Špital și Jerneja Šibilja
--	----------------------------------

Țara (unde este implementată măsura)	Slovenia
--------------------------------------	----------

### Ziua schimbării – să eliminăm discriminarea

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici</b></li> <li><b>exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/evenimentului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. If aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, Quota, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local, etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Ziua schimbării – să eliminăm discriminarea (eveniment anual)</p> <p>Ziua schimbării este o campanie națională, incluzând mai mult de 170 de activități privitoare la tema eliminării discriminării, inclusiv egalitatea de gen.</p> <p>Campania are un domeniu de aplicare național, de vreme ce se desfășoară în 80 de locuri diferite din întreaga Slovenia, în fiecare an. Mai mult de 600 de organizații și 9000 de voluntari sunt incluși în organizație și se implică în implementarea a numeroase activități.</p> <p>Câteva activități, aproximativ 30 în 2019, erau direct legate de discriminarea la locul de muncă. Una dintre acestea a fost un seminar pentru studenți, unde doi profesori universitari doctori au explicat problema discriminării la locul de muncă. Un alt exemplu de activitate este cel al unui workshop, unde participanții au discutat rolul individului în eliminarea discriminării în grupurile mici.</p> <p>Ultimul eveniment a avut loc în diferite orașe din Slovenia, pe 6 aprilie 2019.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive</li> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul>	<p>Campania și evenimentele sunt deschise pentru public, și diferite persoane pot participa ca voluntari sau ca participanți. În ambele cazuri, aceștia sensibilizează opinia publică și obțin informații despre discriminare, lucru care este foarte benefic.</p>

	<p>De vreme ce domeniul de aplicare a campaniei este vast, beneficiază de o bună acoperire media, ceea ce poate aduce un plus de contribuție la creșterea gradului de conștientizare în rândul publicului general.</p> <p>Ziua schimbării este organizată în fiecare an și acoperă diferite subiecte. Subiectul de anul acesta a fost egalitatea de gen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Având în vedere numărul activităților care se desfășoară în aceeași zi, participanții trebuie să aleagă pe care să le viziteze. Nu este posibil ca ei să participe la toate activitățile, de vreme ce unele sunt destinate unui anumit grup, cum ar fi studenții, de exemplu.</p> <p>De asemenea, este dificil pentru organizatori să monitorizeze calitatea activităților, lucru care se datorează numărului foarte mare al acestora.</p> <p>Uneori este dificil să găsim voluntarii care să implementeze activitățile, de vreme ce aceștia nu sunt plătiți pentru munca lor.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prelabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, schimbarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Campania și evenimentele pot fi transferate în diferite domenii sau contexte, dar ar fi util să se ia în considerare numărul activităților care se vor desfășura în aceeași zi. Poate că ar fi mai indicat ca acesta să devină un eveniment săptămânal, pentru a permite vizitatorilor să participe la mai multe activități.</p> <p>De asemenea, ar fi necesar un sistem de evaluare și control bine-gândit, care să asigure calitatea activităților.</p> <p>La început ar putea fi organizat un eveniment mai mic, așa încât oamenii să se familiarizeze cu acest concept, obiectivele și activitățile și să își dorească să participe; ulterior se poate transforma într-un eveniment sau campanie mai mare.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>De vreme ce evenimentul este recunoscut și apreciat de publicul profesionist și general, există multe beneficii pentru indivizi, comunitățile locale și diferitele părți interesate din domeniul public și privat.</p> <p>Oamenii sunt dispuși să-și dedice timpul lor liber pentru a discuta subiecte importante, prin intermediul unor modalități diferite, precum workshopuri, discursuri, conferințe, dezbateri, activități, etc. De asemenea, suportul media este esențial, pentru a ajunge la un public mai larg. De vreme ce organizarea unui astfel de eveniment este o acțiune destul de solicitantă, persoanele care se implică în aceasta trebuie să aibă cunoștințe și abilități specifice, dar și foarte multă perseverență.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="https://www.filantropija.org/dan-za-spremembe/">https://www.filantropija.org/dan-za-spremembe/</a></p> <p><a href="https://www.prostovoljstvo.org/dan-za-spremembe">https://www.prostovoljstvo.org/dan-za-spremembe</a></p>
<p>Numele (persoanei care descrie măsura)</p>	<p>Silvia Popovici</p>
<p>Țara (unde este implementată măsura)</p>	<p>România</p>

**Proiect EGAL – Dialog Civic și Advocacy pentru Politicile Publice pe bază de Gen**, finanțat de Fondurile Europene Structurale prin intermediul POCA 2014-2020

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici</b> <b>exemplu:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/eventimentului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> </ul> </li> </ul>	<p>Proiect <i>EGAL – Dialog Civic și Advocacy pentru Politicile Publice pe bază de Gen</i>, finanțat de Fondurile Structurale Europene prin intermediul POCA 2014-2020</p> <p>Proiectul este implementat de Centrul de Suport și Formare pentru Dezvoltarea unei Societăți Drepte (Cenform) și Centrul pentru Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen</p>
---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>(FILIA) pentru o perioadă de 16 luni, începând cu 27 iunie 2018.</p> <p>Principalul obiectiv al proiectului este acela de a dezvolta capacitatea ONG-urilor din România în domeniul egalității de șanse, egalității de gen, drepturilor omului și tinerilor, de a elabora și propune politici publice alternative privind egalitatea de gen și egalitatea de șanse.</p> <p>Grupul-țintă este compus din 180 reprezentanți ai ONG-urilor din România, active în domeniile menționate și 30 de membri ai personalului autorităților și instituțiilor publice.</p> <p>Membrii grupului-țintă beneficiază de formare în patru sesiuni de instruire tematice (management organizațional și financiar, inegalitatea de gen și a oportunităților, dialog civic și advocacy), așa încât să poată crea și promova alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul lor de interes.</p> <p>Un alt obiectiv principal este de a dezvolta și promova o propunere alternativă la politicile publice privind egalitatea de gen și să fie acceptată de instituția sau autoritatea publică în cauză, cu scopul de a fi transformată în lege națională.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Avantajele și efectele pozitive identificate sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- membrii ONG-urilor, autoritățile și instituțiile publice beneficiază de formare și pregătire în domenii precum management organizațional și financiar, inegalitatea de gen și a oportunităților, dialog civic și advocacy;</li> <li>- creșterea gradului de conștientizare pe tema egalității de șanse și a egalității de gen;</li> </ul>

	- un program politic alternativ privind egalitatea de gen acceptată și transformată în lege națională; acest lucru poate duce la propuneri suplimentare și legi mai bune privind egalitatea de șanse și egalitatea de gen.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	Nu se cunosc
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un astfel de transfer? Care sunt condițiile necesare prealabile? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa unei voințe politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	Proiectul poate fi transferabil, cu condiția existenței suportului financiar necesar. Cel mai important efect pozitiv va fi, probabil, modificarea legii privitoare la egalitatea de gen.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare general <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	Proiectul reprezintă o oportunitate pentru a aduce o schimbare în legislația din România privind egalitatea de gen și egalitatea de șanse prin adoptarea unor alternative la politicile publice, create ca rezultat al proiectului.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă este posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	Manager de proiect: Cătălin Mihăescu <a href="https://centrulfilia.ro/o-noua-abordare-a-egalitatii-de-gen-in-politicile-publice/">https://centrulfilia.ro/o-noua-abordare-a-egalitatii-de-gen-in-politicile-publice/</a>



Erasmus+

Numele (persoanei care descrie măsura)	Silva Blažulionienė
Țara (unde este implementată măsura)	Lituania

## Toți suntem oameni

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/eventului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grup-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă aplicabile; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment</li> </ul>	<p>Toți suntem oameni</p> <p>I. Repetarea, recapitularea –noțiunilor din acel domeniu pe care studenții le cunosc și le înțeleg. Se pot referi la următoarele:</p> <p>a) Ce este discriminarea?</p> <p>b) Există vreo diferență în atitudinile publice față de poziția bărbaților și femeilor în contextul profesional, politic și în procesul decizional, pe piața muncii?</p> <p>c) Vizualizarea pentru 3 min. a filmului <b>One Race. People's race.</b> <a href="http://www.youtube.com/watch?v=d25VMTvnQ-U">http://www.youtube.com/watch?v=d25VMTvnQ-U</a></p> <p>Discuții.</p> <p>II. Prezentarea și discutarea obiectivului (elor). THE MAIN PART</p> <p>Prezentarea noului material. Conferință de presă Simulare Etapa 1. Lucrul în grupuri. Clasa este împărțită (elevii numără) în grupuri de câte 4-5 elevi. Fiecare grup își îndeplinește sarcina.</p> <p>Sarcini:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ce alte forme de discriminare cunoașteți?</li> <li>2. Bărbați și Femei. Pe ce criterii sunt discriminați?</li> <li>3. Bărbați și Femei. Care sunt posibilele consecințe ale discriminării? Cum putem reduce discriminarea? Sunt egale drepturile bărbaților din Lituania cu cele ale femeilor? Cum sunt rezolvate problemele în Lituania?</li> </ol>
--	--

<p>unic; eveniment anual; nedefinit etc)</p> <p>-</p>	<p>Fiecare grup a ales un reprezentant pentru conferința de presă după primirea misiunii.</p> <p>II. Conferința de presă.</p> <p>Stage 2. Delegații grupului se așează în fața clasei și a publicului, și se prezintă ca experți pe un subiect separat (în temeiul proiectului). Studenții rămași devin jurnaliști, aleg un ziar sau o revistă pe care îl/o reprezintă, și pregătesc întrebări. Jurnaliștii merg la microfon, își prezintă numele, denumirea publicației pe care o reprezintă, și adresează întrebări. Responsabili sunt experții în domeniu, precum și alți experți. Reporterii își notează răspunsurile în caiete. Sunt adresate și întrebări provocatoare.</p> <p>III. Rezumatul conferinței de presă.</p> <p>Etapa a 3-a. Jurnaliștii redactează un articol (paragraf) pentru publicația lor, experții întocmesc un raport scris. Elevii finalizează activitatea acasă. Textele sunt trimise profesorului, prin e-mail.</p> <p>IV. Discutarea sarcinii.</p> <p>Etapa a 4-a. Sunt dezbătute două aspecte - conținut și formă. Vorbind despre conținut, un profesor care a participat ca observator la conferința de presă amintește faptele care au fost prezentate corect, precum și ideile ce urmează a fi discutate. Se fac comentarii asupra prezentărilor. Vorbind despre formă, profesorul menționează greșelile de limbă, termenii folosiți în mod corect, și alte momente privitoare la comunicarea verbală sau non-verbală.</p> <p>Finalizare</p> <p>I. Evaluare (evaluarea limbajului cultural al elevilor, activității) și auto-evaluare (un minut de reflecție). Elevii care s-au gândit pentru 1-2 minute au răspuns la întrebarea: "Care este problema esențială prezentată în materialul pe care îl dezbatem astăzi?". II. Prezicerea Perspectivelor - Ridicarea unor provocări ulterioare pentru alte lecții. Experții selectați pentru Scopul Mileniului 4 (două treimi pentru a reduce numărul copiilor sub 5 ani). Elevii aleși caută material acasă,</p>
---	---

	conform adresele web date de profesori, și îl aduc la a patra lecție.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Elevii învață despre discriminare și tipurile acesteia. Învățarea toleranței Efect pe termen lung - societatea va fi mai tolerantă</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Nu se cunosc</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa unei voințe politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Instrumentul poate fi folosit în toate școlile și grădinițele. Cu cât sunt mai mici copiii, cu atât va fi mai mare impactul pe care îl va avea instrumentul .</p> <p>Posibilă interferență: Atitudine parentală negativă</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare general             <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Perfect</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare             <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="http://karjeroscentras.eu/wp-content/uploads/2015/04/TeachMDGS-VS-pamokos-LT-mokytoju-patirtis.pdf">http://karjeroscentras.eu/wp-content/uploads/2015/04/TeachMDGS-VS-pamokos-LT-mokytoju-patirtis.pdf</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Elena-Irina Macovei
Țara (unde este implementată măsura)	România

### Barometrul de Gen – România, 2018

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/evenimentului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, Quota, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniu de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> </ul>	<p>Barometrul de Gen – România, 2018</p> <p>Barometrul de Gen – România, 2018 este un studiu realizat de Institutul de Sondaje IMAS, împreună cu Centrul pentru Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen - FILIA și Centrul de Suport și Formare pentru Dezvoltarea unei Societăți Echitabile, ca parte a proiectului descris mai sus <i>EGAL – Dialog Civic și Advocacy pentru Politicile Publice pe bază de Gen</i>.</p> <p>Eșantionul de cercetare reprezentativ a fost alcătuit din 1140 de persoane, care au participat la studiu în perioada 15 noiembrie – 23 decembrie 2018, în România.</p> <p>Studiul a explorat atitudinile și percepțiile oamenilor privind egalitatea de gen, participarea femeilor și bărbaților în spațiul public, relațiile dintre bărbați și femei, sau subiecte privitoare la educația sexuală în școli, discriminarea și hărțuirea în locuri publice.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Principalele avantaje și efecte sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fiind efectuat pe un eșantion reprezentativ, studiul oferă o imagine clară asupra inegalităților de gen din România, precum și asupra problemelor cu care se confruntă femeile, în funcție de vârstă, origine etnică, nivelul de trai sau educație;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- având în vedere rezultatele cercetării, pot fi aplicate măsuri și intervenții corespunzătoare, constând în politici publice și legi;</li> <li>- o atenție publică sporită asupra problemelor referitoare la egalitatea de gen și egalitatea de șanse.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	Nu se cunosc
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> </ul> </li> </ul>	<p>Studiul este transferabil în alte țări, metodologia cercetării fiind disponibilă gratuit în limba română.</p> <p>Obstacolele pot fi lipsa unui sprijin financiar, lipsa voinței politice pentru schimbare, dar și o acceptare scăzută în rândul opiniei publice, având în vedere că rezultatele definesc o imagine a inegalităților de gen pe care unele țări nu doresc să le recunoască.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	Această cercetare reprezintă o bază empirică importantă pentru elaborarea politicilor publice privind egalitatea de gen.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<p>Coordonator cercetare: Laura Grünberg  <a href="https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Barometru_de_gen_Romania_2018.pdf">https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Barometru_de_gen_Romania_2018.pdf</a></p> <p>Studiu introductiv în limba engleză:  <a href="https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Gender-Barometer_Introductive-Study-EN.pdf">https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Gender-Barometer_Introductive-Study-EN.pdf</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Ioana Cantemir
Țara (unde este implementată măsura)	România

## Proiectul pentru Cercetare și Dezvoltare Continuă

Modalități de a promova principiile nediscriminării și pe cel al egalității de șanse în societatea românească actuală, a 11- a ediție

<p>• <b>Descrierea unei Bune Practici</b></p> <p><b>exemplu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/eventului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local, etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p><b>Proiectul pentru Cercetare și Dezvoltare Continuă</b></p> <p>Modalități de a promova principiile nediscriminării și pe ce al egalității de șanse în societatea românească actuală, a 11-a ediție</p> <p>Proiectul este permanent și dezvoltat de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (o agenție a Guvernului român), Universitatea Creștină “Dimitrie Cantemir”, Comisia pentru Drepturile Omului, Cultelor și Problemele Minorităților Naționale de la Camera Deputaților, și Centrul European pentru Promovarea Nediscriminării și a Egalității de Șanse – NEDES 2014+.</p> <p>Proiectul este permanent, a 11-a ediție s-a desfășurat între martie 2017 – martie 2018.</p> <p>Principalele direcții ale proiectului sunt:</p> <p>a) promovarea principiului nediscriminării și pe cel al egalității de șanse la nivelul Universității “Dimitrie Cantemir”, precum și în toate mediile interesate prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- discuții cu studenții în clasă, sau în timpul orelor de consultații;</li> <li>- discuții formale și informale cu profesorii;</li> <li>- vizite ale membrilor echipei de proiect la liceele din București (promovare în rândul elevilor de liceu și al cadrului didactic din învățământul preuniversitar din București);</li> </ul> <p>b) organizarea Conferinței Internaționale privind Nediscriminarea și Egalitatea de Șanse</p>
---	---

	<p>- NEDES în fiecare an, cu participarea studenților, profesorilor, și reprezentanților instituțiilor și ONG-urilor active sau interesate în promovarea drepturilor omului, nediscriminării sau a egalității de șanse. Evenimentul urmărește să faciliteze discuțiile și schimbul de bune practici, experiență și idei, cu scopul de a combate infracțiunile motivate de ură, vizând, totodată, și adoptarea unor măsuri pentru a crește gradul de conștientizare asupra fenomenului la nivelul UE și a statelor membre.</p> <p>Un site web și o pagină Facebook pentru conferință au fost create.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Avantajele și efectele pozitive identificate sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- creșterea gradului de conștientizare asupra problemelor privind nediscriminarea și egalitatea de șanse;</li> <li>- schimbul de bune practici, idei, experiențe poate duce la intervenții și măsuri mai bune, pentru a promova principiul nediscriminării și pe cel al egalității de șanse și pentru a combate fenomenul urii și al discriminării.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Nu se cunosc</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil transferul? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> </ul> </li> </ul>	<p>Proiectul poate fi transferabil în altă țară, dar resursele financiare, voința politică, interesele din acest domeniu și sprijinul opiniei publice sunt necesare.</p>

<p>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa banilor, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare general <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Fiind un proiect permanent, toate efectele pozitive pot fi continuate de la un an la altul.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<p>Coordonator de proiect: Mădălina Tomescu, Co-Organizator: Comisia pentru Drepturile Omului, Cultelor și Problemele Minorităților Naționale, Camera Deputaților <a href="http://www.cdep.ro/comisii/drepturile_omului/pdf/2017/rd_0207.pdf">http://www.cdep.ro/comisii/drepturile_omului/pdf/2017/rd_0207.pdf</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Doru Cantemir
Țara (unde este implementată măsura)	România

**Simpozionul Genul și Egalitatea de Șanse**, a 6-a Ediție, organizat de Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/evenimentului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări, etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Simpozionul <i>Genul și Egalitatea de Șanse</i>, a 6-a Ediție, organizat de Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași</p> <p>Edițiile Simpozionului <i>Genul și Egalitatea de Șanse</i> au fost organizate între 2012 și 2016. Ultimele trei ediții au făcut parte din asigurarea sustenabilității proiectului <i>Reconstrucția statutului femeii: de la discriminare la dezvoltare profesională și egalitate de șanse</i>, finanțat de Fondurile Structurale Europene prin intermediul POSDRU 2007-2013.</p> <p>A 6 a ediție a evenimentului, în 2016, a fost organizată de Centrul pentru Formare Profesională și Dezvoltare Personală pentru Femei, Muzeul “Alexandru Ioan Cuza” Universitatea Iași și Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației de la aceeași universitate.</p> <p>În cursul simpozionului au fost susținute conferințe și prezentări ale cercetării privind problemele legate de gen, psihologia diferențială a sexelor, evoluția statutului femeilor în societate, sau specificul experiențelor trăite de femei și bărbați în</p>
---	---

	relațiile sociale și familie sau viața profesională.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	Principalele avantaje și efecte pozitive sunt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- schimbul de idei, bune practici, rezultatele cercetării privind egalitatea de gen și egalitatea de șanse;</li> <li>- creșterea gradului de conștientizare în rândului publicului asupra acestor subiecte;</li> <li>- propunerea de inițiative sau măsuri având baze empirice în domeniile egalității de gen și al egalității de șanse.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	Nu se cunosc
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În care domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil transferul? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	Organizarea evenimentului este transferabilă și în alte instituții, regiuni sau state. Principala condiție este de a avea sprijin financiar și organizațional.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	Măsura este foarte bună și ar trebui să fie continuată cu alte proiecte.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	Oana Dănilă <a href="http://www.rsfc.uaic.ro/index.php/component/content/article/90">http://www.rsfc.uaic.ro/index.php/component/content/article/90</a>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Silva Blažulionienė
Țara (unde este implementată măsura)	Lituania

### Lecție în școli “Discriminarea”

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici</b> <b>exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/evenimentului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei profesionale, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, Quota, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local, etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Lecție în școli “Discriminarea”</p> <p>1. Discuție:</p> <p>a) Elevii stau într-un cerc sau un semicerc, pentru a le fi mai comod să comunice.</p> <p>b) DISCRIMINAREA este scrisă cu litere mari pe tablă, iar studenții sunt întrebați ce tipuri de discriminare cunosc. Răspunsurile lor sunt scrise în jurul cuvântului “discriminare”.</p> <p>(c) Tipurile de discriminare discutate: origine socială, economică, rasială, ce criterii de gen, vârstă sau orientare sexuală, etc.</p> <p>Discuție despre tipurile de discriminare și importanța lor pentru elevi, problemele pe care le aduc în comunitate, în Lituania și în lume</p> <p>Evoluția discuției:</p> <p>a. Cu ce tip de discriminare se confruntă mai des aceștia?</p> <p>b. Cum sunt discriminați oamenii?</p> <p>c. De ce sunt discriminați aceștia?</p> <p>d. Ce evenimente din Lituania / lume sunt legate de discriminare?</p> <p>e. Există o nevoie de a combate discriminarea?</p> <p>f. Cum putem combate discriminarea?</p> <p>g. Care sunt experiențele personale ale elevilor care s-au confruntat cu anumite tipuri de discriminare?</p>
--	--

	<p>Studentii prezintă tipurile de discriminare și le analizează.</p> <p>a) La finalul lecției, profesorul sintetizează tipurile de discriminare. Profesorul propune o temă: primul grup de elevi navighează pe internet, vizionează filme, reclame publicitare și seriale, sau observă situații din viața de zi cu zi, trebuind să consemneze, în timpul lecției, manifestări ale discriminării și le explică celorlalți colegi ce a remarcat și ce tip de discriminare. În al doilea grup, elevii pregătesc prezentări despre discriminare.</p> <p>2. Metoda Compasului:</p> <p>a) Elevii stau în grupuri de 4-6 persoane, discussed</p> <p>Elevii au ca sarcină să observe cazurile de discriminare de la prima lor întâlnire, de la televizor, de pe Internet sau din viața de zi cu zi.</p> <p>b) O fotografie este prezentată fiecărui grup, arătându-li-se unul dintre tipurile de discriminare, o bucată mare de hârtie și bilețele. Grupul comentează fotografia primită, iar întrebările de pe desen sunt scrise pe bilețele.</p> <p>Grupul descrie o formă de discriminare, precum discriminarea pe criterii economice, și sunt discutate probleme precum:</p> <p>de ce sunt discriminați copiii pe criteriul statutului economic; câți bani trebuie să câștige așa încât să nu fiți discriminați, și așa mai departe.</p> <p>Oferiți-le 15-20 min. pentru a pune cât mai multe întrebări posibile.</p> <p>c) Toate întrebările sunt adunate prin metoda compasului.</p> <p>(pentru mai multe informații despre această metodă, a se vedea ghidul metodologic din Teach MDG. Dezvoltarea unor Lecții Educative:</p>
--	---

	<p>(Metoda Compasului). Toate întrebările sunt discutate.</p> <p>d) Profesorul desenează trei coloane pe tablă. În cadrul discuției, toate întrebările sunt notate în anumite tabele.</p> <p>e) Discutarea activității: este aleasă cea mai importantă întrebare despre fiecare tip de discriminare discutat.</p> <p>3. Metoda "De ce <b>Chain</b>":</p> <p>a) Este afișat materialul video (pe website-ul YouTube True Colors - Discriminarea Rasială în Viața de Zi cu Zi) despre discriminarea rasială. Profesorul va veni din când în când pentru a opri materialul video, va traduce și va explica termenii necunoscuți.</p> <p>b) Elevii vor scrie o afirmație pe tablă. Exemplu: "De ce nu a venit nimeni să-l ajute pe Glen?" <b>why chain</b> (pentru mai multe informații privind această metodă, acestea se pot găsi în publicația metodologică <b>Teach MDGs. Dezvoltarea unor Lecții Educative</b>):"</p> <p>4. Joc de Rol „Șaradă”:</p> <p>a) Studenții sunt împărțiți pe grupe. Pentru fiecare grup există o formă de discriminare. Elevii se gândesc apoi în secret cum să mimeze tipul de discriminare primit.</p> <p>b) Fiecare grup va reda, prin joc, o situație legată de tipul de discriminare primit (fără a folosi cuvinte-cheie).</p> <p>c) Fiecare situație este discutată, elevii redau cum a fost să interpreteze un rol, cum s-au simțit în situația respectivă și ce ar recomanda persoanelor care au fost supuse discriminării.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive - pentru individ</li> </ul>	<p>Elevii învață despre discriminare și tipurile acesteia.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul>	<p>Învățarea toleranței</p> <p>Impactul pe termen lung - societatea va fi mai tolerantă</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Nu au fost identificate</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții poate fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar putea fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Instrumentul poate fi folosit în toate școlile și grădinițele. Cu cât sunt mai mici copiii, cu atât mai mare va fi impactul pe care îl va avea acest instrument.</p> <p>Posibilă interferență: Atitudine parentală negativă</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală             <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Perfect</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare             <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="http://karjeroscentras.eu/wp-content/uploads/2015/04/TeachMDGS-VS-pamokos-LT-mokytoju-patirtis.pdf">http://karjeroscentras.eu/wp-content/uploads/2015/04/TeachMDGS-VS-pamokos-LT-mokytoju-patirtis.pdf</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Tsvetelina Aleksandrova
Țara (unde este implementată măsura)	Bulgaria

## Învățã pentru Bulgaria

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/eventului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, Quota, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Învățã pentru Bulgaria</p> <p>Învățã pentru Bulgaria este o organizație neguvernamentală care funcționează din anul 2011 pentru a asigura acces egal la calitatea educației pentru fiecare copil din Bulgaria, indiferent de spațiul în care locuiesc, școala, mediul etnic al acestuia, dar și statusul socio-economic al părinților.</p> <p>Oamenii din acest ONG consideră că profesioniștii bine-pregătiți și motivați sunt cele mai valoroase resurse în direcția unei schimbări pozitive în educație. De aceea ei recrutează, formează, și dezvoltă persoanele care sunt motivate să-și aducă o contribuție pentru ca fiecare copil să aibă acces la calitatea educației din Bulgaria; calitatea educației, care duce la o economie funcțională și la societate puternică.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Avantaje și efecte pozitive</b></li> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul>	<p>Programul oferă oportunități pentru dezvoltarea personală și profesională pentru tinerii specialiști din domeniul educației, care</p>

	<p>sunt adesea discriminați din cauza vârstei. Ideea că oamenii tineri nu posedă suficiente competențe și experiență duce la un grad sporit de discriminare, mai ales în acest domeniu. Metodele de formare pentru Învățământul pentru Bulgaria sunt inovative și creative. Prin folosirea acestora, persoanele tinere își extind potențialul și îmbunătățesc sistemul educațional din Bulgaria. În același timp, acești profesori abordează problema discriminării care privește accesul egal la educație pentru toți copiii.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Nu au fost identificate</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil transferul? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa de bani, lipsa unei voințe politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Programul este aplicabil în diferite regiuni ale țării, lucru care îl face mobil și flexibil.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare general <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Consider că este foarte folositor să existe un astfel de sprijin în cadrul ONG-ului Învățământul pentru Bulgaria. Creează un mediu pozitiv pentru tinerii profesori, ceea ce este foarte important, mai ales la începutul traseului profesional.</p>



<ul style="list-style-type: none"><li>• Informații suplimentare<ul style="list-style-type: none"><li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li></ul></li></ul>	<p><a href="https://zaednovchas.bg/en/">https://zaednovchas.bg/en/</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Jerneja Šibilja
Țara (unde este implementată măsura)	Slovenia

### Să echilibrăm relațiile de putere între genuri

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descrierea unei Bune Practici</b> <b>exemplu:</b></li> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/eventimentului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Proiectul <b>Să echilibrăm relațiile de putere între genuri</b> (<i>Uravnotežimo odnose moči med spoloma</i>) are ca scop creșterea gradului de conștientizare și îmbunătățirea cunoștințelor privind egalitatea de gen. Proiectul a abordat domenii prioritare, preum reprezentarea echilibrată și participarea a femeilor și bărbaților în procesul decizional din domeniile economic și politic, precum și reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie/privată a bărbaților și femeilor.</p> <p>Proiectul a fost implementat în perioada 2013-2016 de Ministrul Muncii, Familiei, Afacerilor Sociale și Egalității de Șanse și a fost co-finanțat de către Regatul Norvegiei în cadrul Mecanismului Financiar Norvegian 2009-2014.</p> <p>Campania media a fost concepută și implementată pentru a elimina stereotipurile și obstacolele care previn egalitatea de gen și sporesc gradul de conștientizare asupra importanței echilibrului de gen pentru binele comun al femeilor și bărbaților.</p> <p>O parte din campanie a fost și o campanie video. De vreme ce media are o mare parte de responsabilitate pentru păstrarea prejudecăților de gen adânc înrădăcinate și a ideilor care plasează femeile și bărbații în mod necritic în roluri stereotipe. Prin intermediul reclamelor TV, se pregătește în mod umoristic afișarea stereotipă a femeilor și bărbaților în media și</p>
---	--

	<p>în publicitate. Mesajele publicitare din video încearcă să promoveze egalitatea de gen, lucru reflectat într-o diviziune egală a muncii, în scopul echilibrării vieții profesionale și de familie.</p> <p>Echipa de proiect a creat și un muzeu virtual de stereotipuri (<a href="http://uravnotezenost.enakostspolov.si/muzej-sterotipov">http://uravnotezenost.enakostspolov.si/muzej-sterotipov</a>), care plasează stereotipurile acolo unde aparțin – în muzeu. Vizitatorii site-ului web pot co-crea muzeul prin trimiterea stereotipurilor pe care percep în mediul lor. Muzeul și campania depun eforturi pentru a transforma aceste stereotipuri într-un lucru de domeniul trecutului.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>De vreme ce campania a avut un domeniu de aplicare larg și s-a extins și la TV, a atins o audiență mai mare.</p> <p>Ideile, obiectivele și activitățile proiectului au fost susținute prin informații relevante, date și fapte statistice.</p> <p>Website-ul este interactiv și oferă utilizatorului o experiență interesantă, deci este mai atractiv pentru a fi explorat.</p> <p>Persoanele pot participa activ în proiect prin intermediul muzeului de stereotipuri. Această abordare de la bază spre vârf are mare potențial de a crește gradul de conștientizare și de a construi abilitatea fiecărui individ de a gândi, reflecta, și crește gradul de conștientizare asupra problemei inegalității de gen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Diferite campanii ar trebui să fie interrelaționate și ar trebui să se bazeze una pe alta. În cazul în care durata și resursele sunt limitate, tot astfel sunt și</p>

	<p>raza de acțiune a campaniei sau proiectului și efectele potențiale ale activităților.</p> <p>Campania ar putea avea un domeniu de aplicare mai larg și s-ar putea adresa unor domenii diferite ale vieții private și profesionale, diferite ocupații și grupuri-țintă (tineri, vârstnici, organizații private și publice etc.).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate</li> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În care domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil un transfer? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unei astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar putea fi acceptat? (Lipsa banilor, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul>	<p>Campania poate fi transferată și la nivel regional sau local, precum și la nivel internațional.</p> <p>O astfel de campanie este de obicei mai eficientă și ajunge la un număr mai mare de publicuri dacă organizația-lider este o organizație bine-cunoscută (precum minister, municipalitate, ONG mai mare sau companie mai mare). Așadar, trebuie să existe interes din partea celor mai importante organizații din societate pentru a implementa o astfel de campanie. În plus, trebuie să existe suficiente resurse (financiare, HR, organizaționale etc.) și o voință de a coopera cu diferitele părți interesate.</p> <p>Campania ar putea avea mai multe etape, și în fiecare etapă diferite grupuri-țintă sau domenii ar putea fi vizate prin diferite activități (activități practice, în cadrul cărora persoanele pot participa activ, învăța prin acțiune și prin experiență și se pot angaja, treptat, în direcția unor schimbări pe care să le aducă în societate).</p> <p>Campania ar fi putut include planificarea acțiunilor pentru promovarea și implementarea modificărilor din societate (la diferite niveluri) și declarații prin care</p>

	<p>oamenii, comunitățile și organizațiile locale ar putea să se angajeze pentru implementarea modificărilor, în scopul de a atinge egalitatea de gen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Astfel de campanii sunt foarte apreciate și necesare, de vreme ce contribuie la sporirea gradului de conștientizare, implementarea schimbărilor și crearea egalității de șanse pentru bărbați și femei.</p> <p>Este important să planificăm și implementăm campanii relevante, cuprinzătoare, creative și ambițioase, în cadrul cărora diferitele persoane, organizații și alte părți interesate pot coopera pentru a atinge obiective similare.</p> <p>De asemenea, suportul media este esențial, pentru a ajunge la un public mai larg, așadar este important ca reprezentanții media să fie educați despre faptele și despre rolul acestora în demolarea stereotipurilor care întăresc inegalitatea de gen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă este posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul> </li> </ul>	<p><a href="http://uravnotezenost.enakostspolov.si">http://uravnotezenost.enakostspolov.si</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?time_continue=30&amp;v=h-BWk8anv6Q">https://www.youtube.com/watch?time_continue=30&amp;v=h-BWk8anv6Q</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Jerneja Šibilja
Țara (unde este implementată măsura)	Slovenia

### Proiectul Aktivni.si

<p>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/eventului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combaterea discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul-țintă. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, Quota, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local, etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Egalitatea social a unuia sau a celuilalt sex nu poate fi obținută fără participarea femeilor și bărbaților. Paternitatea activă și o distribuție mai echitabilă a sarcinilor gospodărești între parteneri sunt obiective importante ale politicii privind egalitatea de gen.</p> <p>Proiectul <b>Aktivni.vsi</b> promovează paternitatea activă și chiar distribuția uniform a familiei și a sarcinilor gospodărești între femei și bărbați. Acest lucru oferă bărbaților un rol mai mare în viața de familie, iar femeile pot avea o poziție mai bună pe piața muncii.</p> <p>Având sloganul UN TATĂ definIT prin acțiunile sale (<i>Po dejanjih se oče pozna</i>) proiectul accentuează importanța unei implicări active a tatălui în diferitele sarcini familiale.</p> <p>Proiectul a fost implementat în perioada 2016-2017 de către Ministrul Muncii, Familiei, Afacerilor Sociale și Egalității de Șanse, împreună cu alte 5 organizații partenere din Slovenia și unul din Islanda. A fost co-finanțat de Programul “Drepturi, Egalitate și Cetățenie” al Comisiei Europene.</p> <p>Principalele obiective ale proiectului au fost:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dezvoltarea și implementarea unui model de abordare coerentă și integrată a comunității locale pentru problema echilibrării vieții</li> </ul>
---	---

	<p>private și cu cea profesională, cu un accent pe prezența tatălui și soluționarea stereotipurilor de gen privitoare la îngrijire și munca în gospodărie;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- încurajarea partenerilor sociali pentru a aborda aceste subiecte și probleme, precum și adoptarea politicilor și practicilor pentru reconcilierea vieții private cu cea profesională, cu accent prezența tatălui</li> <li>- reducerea stereotipurilor de gen și promovarea unei egalități în ceea ce privește și sarcinilor gospodărești între femei și bărbați.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Proiectul a contribuit la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- îmbunătățirea proceselor de integrare a perspectivei de gen în cadrul comunității locale în scopul soluționării problemei stereotipurilor de gen și reconcilierea vieții de familie și profesională, cu accent pe prezența tatălui</li> <li>- îmbunătățirea cunoștințelor practice ale instituțiilor de la nivel local în domeniul folosirii mecanismelor și instrumentelor pentru soluționarea stereotipurilor de gen și reconcilierea vieții de familie cu cea profesională,</li> <li>- conștientizare sporită, cunoașterea și implementarea politicilor family-friendly, cu un accent pe prezența tatălui în sectorul privat,</li> <li>- un grad de conștientizare sporit asupra importanței unei implicări mai mari a bărbaților în ce privește sarcinile de îngrijire și munca în gospodărie.</li> </ul>

Proiectul a avut un domeniu de aplicare larg și au fost implementate cu succes o serie de activități precum:

- activități de promovare, diseminare și comunicare cu diferite grupuri-țintă,
- film documentar (<http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/dokumentarni-film>),
- cercetare și analiză în domeniul echilibrării vieții profesionale cu cea de familie,
- workshopuri, seminarii și cursuri de formare pentru diferite grupuri-țintă,
- manuale și broșuri pentru diferite grupuri-țintă,
- zile tematice pentru copiii din grădinițe și școlile primare,
- cărți și piese de teatru pentru copii pe tema stereotipurilor și rolurilor de gen (<http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/files/57/AktivniVsiRozagrozaPlavalava.pdf>),
- cluburi de dezbateri pentru elevii din școlile primare,
- schimbul de bune practici,
- două conferințe internaționale.

Ideile, obiectivele și activitățile proiectului au fost susținute prin informații relevante, date statistice, studii de cercetare, literatură și resurse suplimentare.

Site-ul web este interactiv, iar pe prima pagină se oferă vizitatorilor oportunitatea de a reflecta asupra echilibrului din propria gospodărie. Oferă și un joc de memorie pentru copii și adulți, lucru care poate constitui baza pentru dezbaterile despre rolurile și egalitatea de gen (<http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/spomin>).

	<p>Videoclipurile promoționale prezintă ideile proiectului într-o modalitate interesantă și ușor de înțeles (<a href="http://aktivni.vsi.enakostspolov.si/promocijski-spoti">http://aktivni.vsi.enakostspolov.si/promocijski-spoti</a>).</p> <p>Mulți experți diferiți s-au implicat în proiect, iar acest lucru îi conferă un grad și mai mare de credibilitate și profesionalism.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Din nou, astfel de proiecte ar trebui să fie interrelaționate și ar trebui să se bazeze unul pe altul. Dacă durata și resursele sunt limitate, tot astfel sunt și raza de acțiune a proiectului și potențialele efecte ale activităților proiectului.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În care domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil transferul? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa banilor, lipsa voinței politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Proiectul poate fi transferat și la nivel regional sau local, precum și la nivel internațional.</p> <p>Deși acest proiect a avut multe activități diferite pentru diferitele grupuri-țintă, există un mare potențial de a continua cu activități similare (și de a implementa altele suplimentare) și idei pentru diferite grupuri-țintă (elevii din cadrul gimnaziului, facultăți, diferite ocupații, companii, sectorul public, etc.).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>Astfel de proiecte sunt foarte binevenite și necesare, de vreme ce publicul general și profesionist încă nu este suficient de conștient de importanța participării egale a bărbaților în viața de familie și în sarcinile gospodărești. Modificările în acest domeniu sunt necesare și, în acest sens, trebuie să facem câțiva pași</p>

	<p>suplimentari pentru realizarea unor progrese în ce privește egalitatea de gen în viața de familie și privată.</p> <p>Este important să planificăm și să implementăm proiecte relevante, cuprinzătoare, creative și ambițioase, care să se bazeze unul pe altul și să creeze oportunități pentru diferitele persoane, organizații și alte părți interesate relevante, care pot coopera pentru atingerea unor obiective similare.</p> <p>Suportul media este, de asemenea, esențial pentru a ajunge la un public mai larg, așadar este important ca reprezentanții media să fie educați despre faptele și rolul acestora în demolarea stereotipurilor legate de rolul bărbaților și femeilor în viața privată și profesională.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare</li> <li>- dacă este posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul>	<p><a href="http://aktivni-vsi.enakostspolov.si">http://aktivni-vsi.enakostspolov.si</a></p> <p><a href="http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/enake_moznosti/AktivniVsiZlozenka.pdf">http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/enake_moznosti/AktivniVsiZlozenka.pdf</a></p>

Numele (persoanei care descrie măsura)	Monika Špital și Jerneja Šibilja
Țara (unde este implementată)	Slovenia

**Masa rotundă “PENTRU egalitatea de gen” în Ljubljana și o broșură**

<p>• <b>Descrierea unei Bune Practici exemplu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Denumirea/titlul și definiția măsurii/politicii/eventului (ex: lege, campanie, eveniment, broșură, etc)</li> <li>- Subiectul – se concentrează asupra dezavantajelor/combateră discriminării în dezvoltarea carierei, orientare în carieră, prevenirea segregării orizontale/verticale</li> <li>- Grupul. Explicit și implicit. Dacă este aplicabil/relevant: specificați genul, vârsta, mediul etnic sau social (ex: fete, tineri de ambele sexe, tinere femei, tineri adulți, vârstnici, imigranți, persoanele cu venituri mici, studenți, etc)</li> <li>- Organul și cadrul legal (doar dacă este aplicabil; ex: Legea Federală, Statute, <b>Quota</b>, principii, recomandări etc)</li> <li>- Angajament (obligatoriu, voluntar, recomandat, etc)</li> <li>- Domeniul de aplicare (internațional, național, regional, local etc)</li> <li>- Durata (ex: să fie realizat sau valid până la o anumită dată; eveniment unic; eveniment anual; nedefinit, etc)</li> <li>-</li> </ul>	<p>Masa rotunda “PENTRU egalitatea de gen” în Ljubljana și o broșură</p> <p>În septembrie 2018, o masă rotundă cu titlul: “PENTRU egalitatea de gen” s-a desfășurat în Ljubljana. În același timp, a fost prezentată o broșură despre diferite domenii ale egalității de gen – politică, independență economică, echilibrarea vieții profesionale cu viața privată, etc.</p> <p>Evenimentul a fost deschis pentru publicul larg. Moderatorul a discutat diferite modalități de a face față inegalității de gen în viața de zi cu zi în Ljubljana cu co-vorbitorii care erau experți în acest domeniu.</p> <p>Ljubljana este capitala Sloveniei, așadar, domeniul de aplicare a fost local, dar ulterior s-a extins și la nivel național.</p> <p>În broșură autorii au prezentat diferite probleme și posibile soluții pentru inegalitatea de gen în Ljubljana. Broșura este ușor de înțeles, așa încât și publicul larg să poată avea acces la conținutul acesteia. Include poze și ilustrații interesante, ceea ce o face mai atractivă pentru cititori.</p>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avantaje și efecte pozitive             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Evenimentele ca acesta pot avea un efect pozitiv, de vreme ce sporesc gradul de conștientizare asupra inegalității de gen în societatea largă.</p> <p>Experții au oportunitatea de a face schimb de cunoștințe, informații relevante, probleme și implicații asupra inegalității de gen cu publicul prin dezbateri și prin această broșură simplă și instructivă.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezavantaje și efecte negative             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru individ</li> <li>- în ceea ce privește egalitatea de gen</li> <li>- pe termen scurt și lung</li> </ul> </li> </ul>	<p>Nu se cunosc</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferabilitate             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este întreaga măsură sau doar anumite părți din ea transferabile? Care parte/părți?</li> <li>- În ce domeniu sau context?</li> <li>- În ce condiții ar fi posibil transferul? Care sunt condițiile prealabile necesare? (ex: schimbarea de atitudine, modificarea legii, modificări bugetare)</li> <li>- Care ar fi efectul pozitiv al unui astfel de transfer?</li> <li>- De ce ar putea eșua sau nu ar fi acceptat? (Lipsa banilor, lipsa unei voințe politice pentru schimbare, acceptare scăzută în rândul opiniei publice)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Absolut totul din această practică este transferabil în diferite domenii sau contexte. O astfel de masă rotundă poate fi organizată în locuri publice, școli, companii, ONG-uri, diferite organizații publice și private etc., pentru a crește gradul de conștientizare în rândul a diferite grupuri-țintă (tineri, persoane în vârstă, femei, bărbați, angajatori și angajați etc.).</p> <p>Abilitățile organizatorice, de promovare și de sprijinire mediului local sunt necesare pentru organizarea unei astfel de mese rotunde.</p> <p>Experții din diferite domenii trebuie să coopereze pentru a pregăti o broșură, care poate include exemple de bune practici și principii pentru activitatea viitoare, pentru a asigura egalitatea de gen în diferite domenii. Acest lucru s-ar putea realiza și la nivel regional sau național.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluare generală             <ul style="list-style-type: none"> <li>- propria părere și/sau</li> <li>- părerea experților</li> </ul> </li> </ul>	<p>În opinia noastră, evenimentele care promovează egalitatea de gen sunt mai mult decât binevenite, atunci când sunt bine planificate, promovate și implementate.</p>



	<p>Pentru a ajunge la un public mai larg, invitații și speakerii trebuie să fie interesați, bine pregătiți și să știe cum să își cunoască publicul larg.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informații suplimentare</li> <li>- dacă e posibil, vă rugăm să furnizați numele persoanei responsabile cu această măsură sau link</li> </ul>	<p><a href="https://www.ljubljana.si/sl/aktualno/okrogla-miza-za-enakost-spolov-v-ljubljani/">https://www.ljubljana.si/sl/aktualno/okrogla-miza-za-enakost-spolov-v-ljubljani/</a></p> <p><a href="https://www.ljubljana.si/assets/Uploads/Za-enakost-spolov.pdf">https://www.ljubljana.si/assets/Uploads/Za-enakost-spolov.pdf</a></p>

## 5 Concluzii

Proiectul reunește profesioniștii din România, Slovenia, Bulgaria, Lituania și Republica Cehă, cu scopul de a căuta cele mai bune practici în domeniile echilibrului de gen și al nediscriminării în ce privește orientarea în carieră în sectoarele asistenței medicale, învățământului și asistenței sociale.

Acest domeniu de activitate este puternic afectat de inegalitățile existente pe piața muncii și, prin urmare, conceptele de bază au fost dezvăluite. Datele existente ne oferă înțelegerea asupra incluziunii scăzute a femeilor pe piața muncii. This has ulterior impact pe piața muncii, precum și asupra bunăstării economice a persoanelor.

Segregarea orizontală de gen reflectă inegalitatea dintre femei și bărbați pe piața muncii, precum și la nivelul singurului angajator: furnizorul de servicii sociale, furnizorul de servicii de sănătate, furnizorul de educație.

În timp ce bărbații (pentru multe motive) tind să fie asociați mai mult cu sectoarele STEM și tehnologia informației și a comunicațiilor (TIC), femeile tind să fie prezente mai mult în sectorul secundar de lucru, în domeniul serviciilor, domeniul îngrijirilor și domeniul administrativ. Acest lucru aduce în atenție ideea de prestigiu – care merge mână în mână cu beneficiile financiare și remunerarea așa-numitelor sectoare feminizate sau masculinizate. Acest lucru are impact asupra prestigiului domeniilor monitorizate din învățământ, asistență medicală și asistență socială.

Cu toate că atât asistența socială, învățământul și asistența medicală sunt ocupații preponderent feminizate, segregarea verticală de gen este încă predominantă. Feminizarea acestor profesii nu înseamnă că femeile sunt se află în poziții de vârf în cadrul organizațiilor. Orientarea corectă în carieră ar trebui să aibă în vedere efectele “plafonului de sticlă”, **glass elevator** și “podelei lipicioase” în traseul profesional al femeilor și ar trebui să implice prevenirea apariției acestor fenomene.

Diferența de salarizare dintre femei și bărbați în sectoarele relevante se traduce într-o valoare interesantă, care ne reflectă efectul segregării verticale de gen în veniturile brute ale femeilor și bărbaților în sectoarele relevante. Atunci când analizăm sectorul asistenței medicale și sectorul educației, este interesant de precizat că, în principiu, sectorul sănătății și al asistenței sociale produce discrepanțe semnificative între câștigurile bărbaților și femeilor în țările vizate.

În concluzie, această cunoaștere specifică bazată pe gen a angajaților, și nevoile acestora sunt necesare pentru dezvoltarea ulterioară, formare, orientare în carieră și mentorat. Și nu doar pentru nediscriminare, dar, și mai important, pentru un proces de management eficient al HR a furnizorilor de servicii. Abordarea corectă și sensibilă la gen față de angajat sunt condiții

prealabile necesare pentru un management și un leadership eficiente în cadrul organizației. Așa cum demonstrează exemplele, nu se acordă o atenție suficientă subiectului privind nediscriminarea în orientarea în carieră în domeniile monitorizate. possible difficulties și limits of each example, în orice caz, multe dintre limite nu sunt constatate. Pentru a fi cea mai bună practică, este necesar ca aceasta să funcționeze în contextul ideal, unde inegalitățile nu sunt persistente și unde tratamentul egal reprezintă norma de bază. În orice caz, acest lucru încă nu este valabil în niciuna dintre țările partenere.

Bunele și cele mai bune exemple din practică în colecția noastră de bune practici reprezintă o încercare de prezentare a modalităților posibile pentru a atinge o mai mare egalitate de gen și o mai mare egalitate în societate în general, pe viitor. Acest lucru se explică prin faptul că este esențială asigurarea unei orientări în carieră în mod profesionist, prin care se previne discriminarea și se promovează egalitatea într-un mediu inegal.



## 6 Surse

EU Justice and Consumers. 2018. Raport privind egalitatea dintre bărbați și femei. Luxemburg: Publication Office a Uniunii Europene.

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](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](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. Source:

CITIȚI MAI MULT pe.:

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

DATA SOURCES

Date din Slovenia:

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>

Date din Lituania:

**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>

Date din Republica Cehă:

Český statistický úřad – [www.csu.cz](http://www.csu.cz)

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

Date din Bulgaria:

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/>

Date din România:

Institutul Național de Statistică - <http://www.insse.ro/cms/en>

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