

ĮVAIROVĖ, LYGYBĖ IR ĮTRAUKTIS: NUO TEORIJS PRIE PRAKTIKOS.

LENKIJS IR KIPRO
PERSPEKTYVOS.



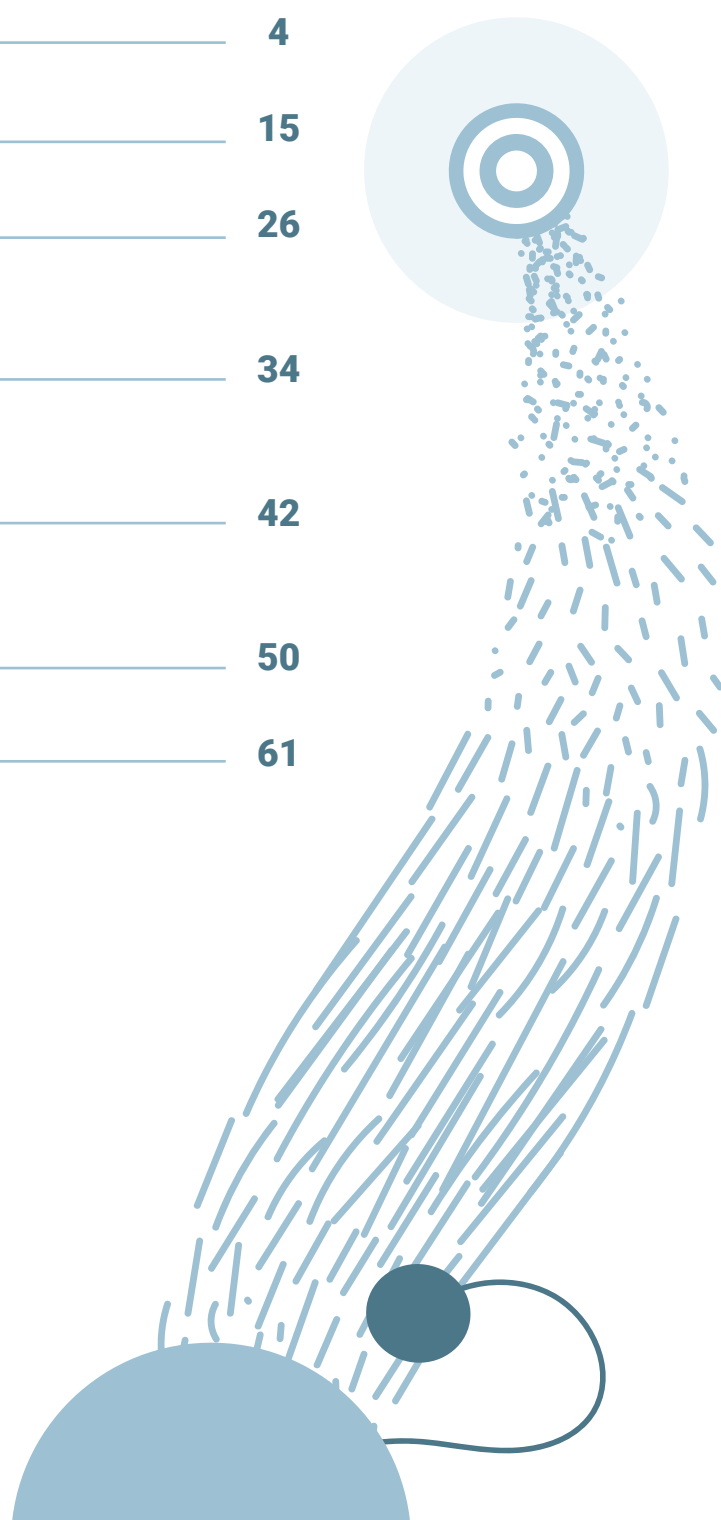
Autorės: Katarzyna Zabratańska, Viktorija Triuškaitė

Vertimas: Jolanta Banelytė

Redagavimas: Magdalena Tabor

Turinys

Įžanga	3
Įvairovė, lygybė ir įtrauktis	4
Lyčių aspektas	15
ES kelias į lyčių lygybę	26
Lyčių lygybė ir moterų įgalinimas Lenkijoje	34
Lyčių lygybė ir moterų įgalinimas Kipre	42
10 gerosios praktikos pavyzdžių	50
Įvairovės dienos organizavimas	61



Įžanga

Pastaraisiais metais Europoje didėjančią darbo jėgos įvairovę lemia ne tik vykstantys demografiniai procesai, pavyzdžiui, gyventojų senėjimas išsivysčiusiose šalyse ir migracijos judėjimas, bet ir progresuojanti globalizacija bei auganti vartotojų poreikių įvairovė. Šie iššūkiai reikalauja kūrybiškesnių ir novatoriškesnių strategijų, paslaugų ir produktų, kuriais siekiama ugdyti darbuotojų komandas, atspindinčias vis įvairesnes visuomenes..

Įvairovės tema yra ypač svarbi šiuolaikinėse besivystančiose organizacijose. Ji susijusi su darbo aplinkos, kurioje kiekvieno darbuotojo balsas yra girdimas ir pripažįstamas, kūrimu. Įvairovė suteikia lygias darbuotojų tobulėjimo galimybes, suderintas su organizacijos misija ir tikslais. Kiekvienam darbuotojui yra sudaromos vienodos sąlygos ir galimybės realizuoti ir plėtoti savo potencialą. Darbuotojų indėlio įvertinimas susijęs ne tik su jų darbo rezultatais, bet ir su tuo, kas jie yra ir kokią vertę jie suteikia organizacijos kultūrai. Pasitelkę kultūriškai įvairias komandas, galime veikti efektyviau ir pasiekti geresnių darbo rezultatų.



*DEIB: Įvairovė, lygybė, įtrauktis ir priklausymas (DEIB) organizacijose

Įvairovės valdymas - tai besiplečianti veiklos sritis, reaguojanti į demografinius procesus, globalizaciją ir įvairius vartotojų poreikius. Pastarieji 40 metų liudija neišvengiamybę ir nuolatinę būtinybę prisitaikyti prie šių pokyčių ir greitai reaguoti į naujas tendencijas. Besikeičianti pasaulinė rinka reikalauja kurti inovatyvius sprendimus, kurie padėtų įveikti konkurencinės aplinkos iššūkius. Įvairove ir teisingumu grindžiamas požiūris dažnai duoda apčiuopiamų rezultatų, pavyzdžiui, geresnį klientų pasitikėjimą ir organizacijos įvaizdį, išaugusį pelningumą ir konkurencingumą, talentų pritraukimą, didesnį darbuotojų produktyvumą ir pasitenkinimą darbu.

Projektas "Įvairovės lyderių koalicija (Diversity Leaders Coalition)" yra tarptautinė lenkų ir kipriečių partnerystė, skatinanti lygybę grindžiamą lyderystę ir įvairovę. Projektas, visų pirma, yra skirtas moterims, norinčioms tobulinti savo vadovavimo įgūdžius, ir tiems, kurie domisi įvairovės potencialo panaudojimu. Šio tikslo siekiama vykdant įvairią šviečiamąją ir komunikacinę veiklą, įskaitant seminarų apie lygybę, įvairovės ir įtraukties temas. Projekto partneriai taip pat parengę edukacinį vadovą, kuriame nurodoma, kaip veiksmingai ir patraukliai organizuoti įvairovės iniciatyvas bei mokomuosius vizitus, skirtus dalytis patirtimi.

Projektui vadovauja fondas "Inna Foundation", kuris specializuojasi lygybės, įvairovės, įtraukties ir įgalinimo iniciatyvų srityje. Projekto partneris iš Kipre yra DOREA švietimo institutas, kuris specializuojasi suaugusiųjų švietimo, lyčių lygybės ir moterų verslumo srityse.

Įvairovė, lygybė ir įtrauktis

Įvairovė

Įvairovė - tai skirtumai, nevienodumas. Ji apima visas savybes, kurios prisideda prie mūsų unikalumo ir apibrėžia, kas mes esame. Mūsų lytis, amžius, kilmė, orientacija, religija, neįgalumo statusas ar įsitikinimai - visa tai išskiria mus ir daro kiekvieną iš mūsų savitą. Įvairovė taipogi reiškia unikalumą, kuris ne tik leidžia mums pažinti, bet pirmiausia ir suprasti skirtingas pasaulėžiūras ir požiūrius. Lygių teisių, galimybių ir socialinio teisingumo jausmo užtikrinimas visiems piliečiams bei kova su diskriminacija yra glaudžiai susiję su įvairovės klausimu. Lygybės sąvoka yra Europos Sąjungos politikos pagrindas, apimantis vienodas sąlygas, lygias galimybes ir visų formų diskriminacijos panaikinimą.

Įvairovės supratimas keitėsi nuo XX a. septintojo dešimtmečio, kai sąvoka "įvairovė" reiškė mažumų grupes ir moteris kaip darbuotojų grupes. Ilgą laiką vadovai manė, kad įvairovė darbo vietoje reiškia didesnį lyčių, tautinių ir etninių mažumų atstovavimą, taip pat buvo susijusi su didesnio skaičiaus asmenų iš vadinamųjų mažumų grupių (nepakankamai atstovaujamų tapatybės grupių) įdarbinimu ir jų darbo vietų išlaikymu. Postūmį įvairovės valdymo pokyčiams davė XX a. antrojoje pusėje JAV ir

Vakarų Europoje vykusios užimtumo struktūrų transformacijos. Didėjančiam susidomėjimui įvairovė įmonėse įtakos turi daugelis veiksnių, tarp jų:

- Dėjanti moterų emancipacijos judėjimų reikšmė ir tai, kad vis daugiau moterų renkasi profesinius tikslus, o ne šeimyninį gyvenimą.
- Tradicinės šeimos gyvenimo formos keičiasi tiek namų ūkių sudėties, tiek narių sudėties, tiek namų ūkių dydžio požiūriu.
- Moterys pradeda dirbti tradiciškai "vyriškose" profesijose, o vyrai vis dažniau renkasi profesijas, kurios tradiciškai siejamos su moterimis.
- Didėjanti mažumų grupių, reikalaujančių vienodo požiūrio darbo vietoje ir socialiniame gyvenime, svarba.
- Didesnė darbo aplinkos įvairovė - skirtingo amžiaus, kilmės, vertybių sistemų ir įsitikinimų: religinių, politinių, fizinių ir psichologinių polinkių, individualių siekių žmonės bendradarbiauja daugiakultūre komandose.
- Senstančios visuomenės, kuriose tarp dirbančių gyventojų yra daugiau vyresnio amžiaus žmonių¹.

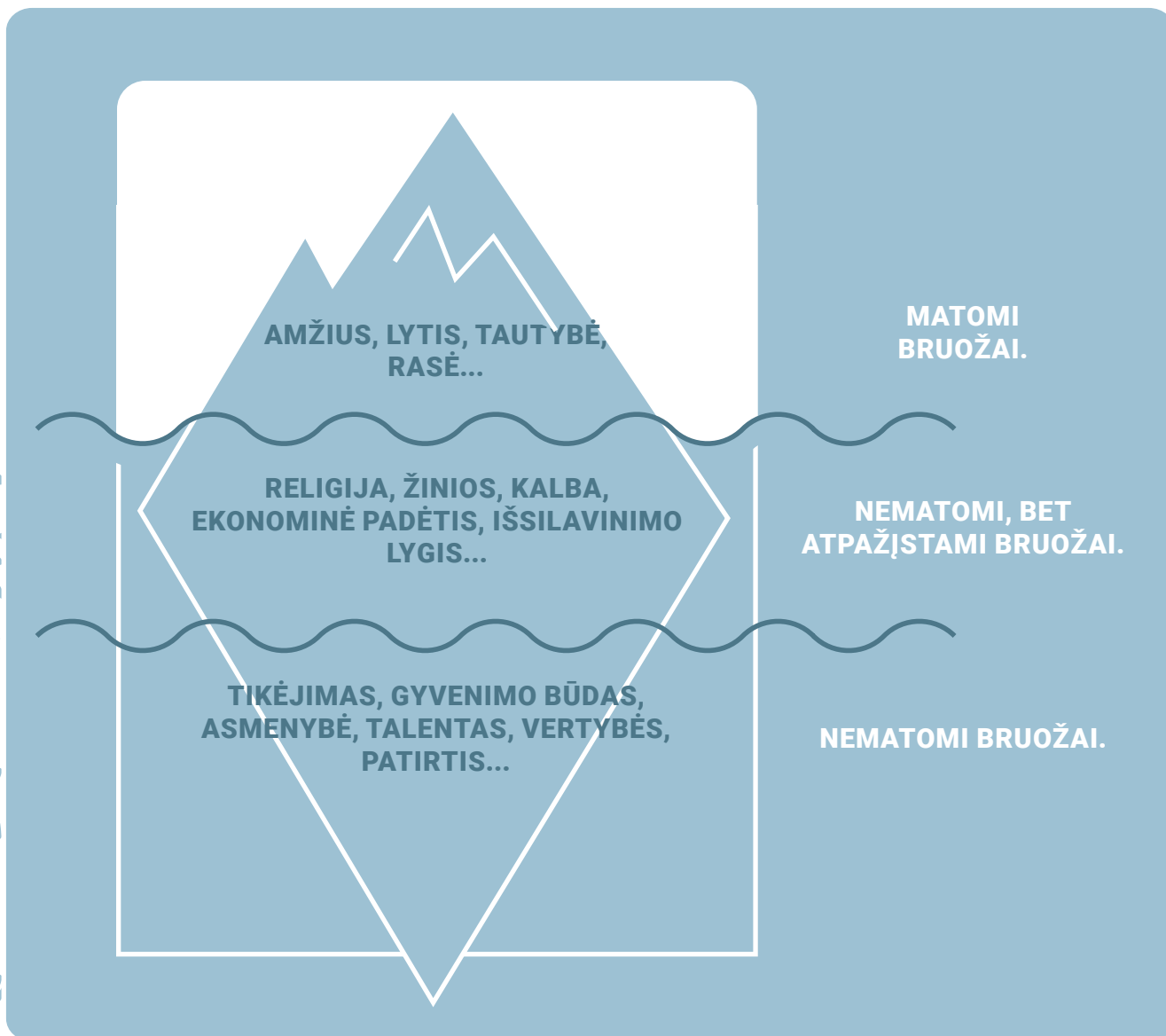
Įvairovės" sąvoka kilusi iš lotyniško žodžio "diversus", kuris reiškia priešingybę. Įvairovė atsispindi asmenų ar bendruomenių savybėse. Pirminiai įvairovės apibrėžimai buvo susiję su pirminę tapatybę lemiančiomis savybėmis, tokiomis kaip rasė, etninė kilmė ir lytis. Tačiau paaiškėjo, kad toks įvairovės supratimas neapima visų su ja susijusių klausimų². Tra daugybė kitų aspektų, kurie reikšmingai prisideda prie žmogaus tapatybės. M. E. Barako tyrimai parodė, kad kai kuriose pasirinktose šalyse įvairovė suvokiama tik kaip rasinis ir etninis aspektas (JAV), religinis aspektas (Airija) arba socialinė sistema (Indija). Įmonių socialinės atsakomybės (ĮSA) kontekste įvairovė reiškia dirbančių žmonių įvairovę³. Platesne prasme įvairovė apima visus aspektus, kuriais žmonės pasižymi skirtumais ir panašumais. Ne visos savybės yra tiesiogiai pastebimos. Įvairovė taip pat apima pagarbą ir abipusių skirtumų pripažinimą, nesvarbu, ar jie susiję su lytimi, rase, etnine kilme, gyvenimo būdu, išvaizda, kalbos įgūdžiais, bendravimu, sprendimų priėmimo stiliumi ir kt. V. R. Hayesas apibrėžia įvairovę kaip apimančią visus elementus, kuriais mes skiriamės, ir priduria, kad įvairovės sąvoka neapsiriboja tik žmonių pastebimais dalykais, tokiais kaip amžius, lytis ar neįgalumo statusas. Įvairovė grindžiama skirtumų harmonijos atpažinimu ir panašumų juose pabrėžimu. Šis požiūris atkreipia dėmesį ir pabrėžia kantrybės ir tolerancijos atpažinti, pažinti, patirti, palaikyti, vienas kitą praturtinti (patenkinti vieni kitų poreikius, papildyti vieni kitus) poreikį, taip pat prisitaikant prie unikalių socialinių skirtumų⁴.

¹ K. Klimkiewicz., "Įvairovės valdymas kaip prosocialios įmonių politikos sudedamoji dalis", "Šiuolaikinė vadybat' 2/2010, p. 95."

² "Skirtumas - <<daiktų skirtumas; įvairovė, skirtingumas, nelygybė; taip pat: skiriamasis bruožas, kuris ką nors išskiria. Skirtis - skirtis nuo ko nors kito, pasižymėti skirtumais.>>; diferencijuoti - <<ieškoti ar rasti skirtumų, skirstyti, išskirti remiantis skirtumais.>>; Lenkų kalbos žodynas, red. E. Sobol, Warszawa 2002, p. 880. Įvairus - įvairios rūšies, kilmės, sudarytas iš skirtingų elementų; įvairus".

³ M. E. Mor Barak, Managing Diversity, Toward a Globally Inclusive Workplace, Sage Publications Thousand Oaks 2011, s. 234 – 236.

⁴ V.R. Hayes, Diversity training and development handbook, New York, 1996, s. 105.



Pasak P. Druckerio, įvairovė apima daugybę demografinių ir socialinių bei ekonominių aspektų, įskaitant gyventojų senėjimą, didėjančią darbuotojų kompetenciją, migraciją, besikeičiančius moterų vaidmenis, kultūrinius skirtumus ir kt. Įvairovė darbo vietoje sukelia tokias pasekmes kaip rasės, etninės kilmės, religijos, šeimyninės padėties, amžiaus, fizinių gebėjimų koliažas ir (arba) ji gali apimti funkcijas organizacijoje, sąveiką su įvairiais asmenimis ir grupėmis, su kuriomis susiduriama darbo rinkose, tarp klientų ir darbuotojų grupių⁵.

Daugelis įvairovės termino interpretacijų yra platesnės nei tos, kurios orientuotos į demografines charakteristikas, pabrėžiant individualumą ir unikalią kiekvieno asmens vertę. Yra daugybė įvairovės termino apibrėžimų, kai kurie iš jų pateikti lentelėje žemiau.

⁵ G. Kirton ir A. M. Green tyrimai rodo, kad rasė ir lytis gali būti laikomi pagrindiniais veiksniais, lemiančiais darbo rinką, kartu su tokiais veiksniais kaip neįgalumas, amžius, psichosocialinė tapatybė ir kitos žmogiškųjų išteklių savybės. Cituota iš E. Gross-Gołacka, "Diversity Management: Įvairių žmogiškųjų išteklių link", Varšuva, 2018 m., p. 46.

Apibrėžimas	Šaltinis
Įvairovė apima visus ir nėra apibrėžiama vien pagal rasę ar lytį. Ji taip pat apima amžių, asmeninę ir korporacinę padėtį, išsilavinimo lygį, asmenybės bruožus, gyvenimo būdą, seksualinę orientaciją, kilmę, darbo stažą organizacijoje, darbuotojo ar bedarbio statusą ir vadovų vaidmenis.	R. R. Thomas Jr, 1991
Įvairovė turėtų būti suprantama kaip žmonių skirtumų pripažinimas, supratimas, priėmimas ir vertinimas. Šie skirtumai apima amžių, etninę kilmę, lytį, fizinę ir psichinę būklę, psichoseksualinę tapatybę, dvasines praktikas ir socialinės pagalbos statusą.	K. C. Esty, R. Griffim, Mschorr Hirsch, 1995
Įvairovė plačiąja prasme gali reikšti bet kokius suvokiamus žmonių skirtumus, pavyzdžiui, amžius, profesija, seksualinės orientacija, geografinė kilmė, gyvenimo būdas, darbo stažas organizacijoje ar užimamos pareigos.	M. Dobbs, 1996
Įvairovė apima skirtumus, atsirandančius dėl etninės kilmės, lyties, atliekamų vaidmenų, tautybės, kalbos, jėgūdžių, religijos, gyvenimo būdo ir darbo stažo..	E.E. Kossek, S.A. Lobel, 1996
Įvairovę galima susiaurinti iki demografinių skirtumų, ypač atsižvelgiant į amžių, rasę, darbo stažą ar pareigas.	D. Lau, J. Murningham, 1998
Darbuotojų įvairovė suprantama kaip vyrų ir moterų, turinčių skirtingą etninę, rasinę ir kultūrinę kilmę, taip pat skirtingus fizinius gebėjimus ir amžių, buvimas organizacijoje.	H. J. Muller, P. Parham, 1998.

Įvairovė apibrėžiama kaip skirtingų grupių tapatybių žmonių mišinys vienoje socialinėje sistemoje.	M. T. Fleury, 1999
Įvairovė naudojama kaip kriterijus, pagal kurį žmonės skiriami į tam tikras pareigas ir lygius organizacijoje. Ji turi ir nematomų (pvz., kultūrinė kilmė), ir matomų (pvz., lytis, amžius, odos spalva) aspektų.	S. Moore, 1999
Įvairovė turėtų būti suprantama kaip įvairios perspektyvos ir požiūriai, kuriuos į organizaciją įneša skirtingos tapatybės grupių nariai.	F. Gorman, 2000
Darbuotojų įvairovė, be kita ko, apibrėžiama kaip įmonėje dirbančių azijiečių, afroamerikiečių ir ispanakalbių procentinė dalis.	L. Hartenian, D. Gudmundson, 2000
Daugiakultūre įvairovė apima tokius skirtumus kaip amžius, ekonominė padėtis, išsilavinimas, šeimyninė padėtis, lytis, asmenybės tipas, rasė, religija, kilmė ir psichoseksualinė tapatybė.	J. Nixon, J. West, 2000
Įvairovė apima visas patirtis ir išskirtines savybes, kurios apibūdina mus kaip asmenybes.	The Diversity Task Force, 2001
Įvairovę lemia lytis, rasė, odos spalva, religija ir tautybė.	Y. Lai, B.H. Kleiner, 2001
Įvairovė - tai socialiniai ir kultūriniai asmenybės skirtumai tarp žmonių, esančių tam tikroje darbo vietoje ar rinkoje. Kultūrinė įvairovė reiškia, kad vienoje socialinėje sistemoje atstovauja žmonės, priklausantys aiškiai skirtingoms kultūrinėms grupėms.	T. Cox, 2004, T. Cox 1994
Įvairovės sąvoka nuo pat pradžių keitėsi. Dabar ji apima ne tik etninę kilmę, rasę ir religiją, bet ir amžių, socialinę ir ekonominę klasę, įsitikinimus, gebėjimų lygį, šeimyninę padėtį, psichoseksualinę tapatybę ir kt. Organizacijos turi prisitaikyti ir atsižvelgti į asmenų, turinčių įvairių mokymosi stilių, kultūrų ir gyvenimo patirties, poreikius.	S. Jimenez-Cook, B.H. Kleiner, 2001
Įmonės darbuotojai, tarp kurių yra įvairių tautybių, etninės kilmės, skirtingų kultūrų, kalbantys įvairiomis kalbomis, turintys įvairių fizinų ir intelektinių gebėjimų ir p	Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO, Tarptautinė darbo organizacija), 2005

Įvairovė yra dinamiška ir interaktyvi, apimanti skirtumus ir panašumus, kurie sudaro atskirą mišinį, peržengiantį paviršutiniškumo ribas.	R.R. Thomas Jr, 2005
Įvairovė - tai kolektyvinė komandos narių skirtumų suma socialiniame vienetė..	D.A. Harrison, H. Sin, 2006
Įvairovė - tai ir individualaus lygmens komponentas, ir konkreti savybė. Įvairovės sąvoka vartojama apibūdinant skirtumų tarp padalinio narių pasiskirstymą, atsižvelgiant į bendrą X veiksnį, kuris gali būti tokie veiksniai kaip darbo stažas, etninė priklausomybė, sąžiningumas, požiūris į užduotį ar darbo užmokestis.	D.A. Harrison, K.J. Klein, 2007
Įvairovė - tai išskirtinė socialinių grupių savybė, atspindinti objektyvių ar subjektyvių skirtumų tarp tų grupių narių laipsnį.	D. Van Knippenberg, M.C. Schippers, 2007
Įvairovės apibrėžimas pasikeitė nuo grupės lygmens reiškimo iki individualių skirtumų įvertinimo.	P.A. Parham, H.J. Muller, 2008
Įvairovė yra visapusiškas komandos lygmens darinys, atspindintis tarpusavyje susijusių darbo komandų skirtumus, atsirandančius dėl jų individualių savybių.	Joshi, H. Roh, 2009
Pirminė įvairovė - tai komandos narių skirtumai (pvz., asmenybės, požiūrio, įgūdžių), kurie paprastai išryškėja artimiau bendraujant.	S. E. Jackosn, A. Joshi, 2010

Lygybė

Lygybė žmonių lygybės kontekste reiškia principą arba idėją, kad su visais asmenimis turėtų būti elgiamasi vienodai ir jie turėtų turėti vienodas teises, galimybes ir šansus, nepaisant tokių skirtumų kaip lytis, amžius, etninė kilmė, seksualinė orientacija, negalia, religija ar kitos asmeninės savybės. Lygybė yra pagrindinis etinis principas ir žmogaus teisė, pripažįstama tarptautiniu, nacionaliniu ir visuomeniniu lygmenimis.

Kalbant apie žmonių lygybę, galima aptarti keletą pagrindinių aspektų:

- **Teisių lygybė:** Tai reiškia, kad kiekvienas turi teisę į galimybę naudotis pagrindinėmis žmogaus teisėmis, pavyzdžiui, teise į gyvybę, žodžio laisvę, teisingumu prieš įstatymą, teise į mokslą ir pan.
- **Vienodos galimybės:** Tai reiškia, kad visi asmenys, nepriklausomai nuo jų kilmės ar kitų asmeninių

savybių, turėtų turėti vienodas galimybes plėtoti savo potencialą ir pasiekti sėkmę gyvenime. Tai apima lygias galimybes įgyti išsilavinimą, įsidarbinti, naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis ir tobulėjimo galimybėmis.

- **Socialinis teisingumas:** Tai reiškia siekį mažinti socialinę nelygybę, kuri gali atsirasti dėl pajamų, socialinės padėties, galimybių naudotis ištekliais ir kitų veiksnių skirtumų. Tikslas - sukurti teisingesnę visuomenę, kurioje kiekvienas turėtų galimybę gyventi orų gyvenimą.
- **Kova su diskriminacija:** Lygybė taip pat apima kovą su visų formų diskriminacija, įskaitant nesąžiningą elgesį su asmenimis ar jų atstūmimą dėl jų asmeninių savybių

M. Durska pažymi, kad įvairovės valdymas dažnai siejamas tik su kova su diskriminacija, o tai susiaurina šios sąvokos esmę. Taip yra todėl, kad kova su diskriminacija paprastai apima įvairius pozityvius veiksmus (susijusius su vadinamosios lygių galimybių politikos įgyvendinimu įmonėje), kuriais siekiama išlyginti asmenų ar tam tikrų socialinių grupių (pvz., moterų ar neįgaliųjų) galimybes. Tačiau įvairovės valdymas perkelia dėmesį nuo šių asmenų ar konkrečių socialinių grupių į visus konkrečios įmonės darbuotojus, t. y. visą organizacijos bendruomenę. Šio mąstymo esmė - prielaida, kad įvairovė pati savaime yra vertybė, gerinanti tam tikros bendruomenės funkcionavimo kokybę. Tai nepaneigia lygių galimybių politikos, kuri yra įvairovės valdymo dalis, kaip viso proceso optimizavimo priemonės, vaidmens. Vis dėlto jos neturėtų būti traktuojamos kaip tapačios ir lygiavertės.

Pasak M. Rawłuszko, svarbu pabrėžti, kad lygių užimtumo galimybių politika apima veiksmus, kurių įmonė imasi pagal savo personalo strategiją, kad užkirstų kelią diskriminacijai ir skatintų lygybę darbo vietoje, pavyzdžiui, didina moterų atstovavimą vadovaujančiose pareigose įmonėje. Kita vertus, įvairovės valdymo tikslas - sukurti tokią darbo aplinką, kurioje kiekvienas dirbantis asmuo jaustųsi gerbiamas ir vertinamas ir turėtų galimybę visapusiškai išnaudoti savo individualius gebėjimus įmonės misijai įgyvendinti. Įvairovės valdymas grindžiamas glaudžiu ryšiu tarp personalo, organizacinės kultūros ir įmonės misijos įgyvendinimo laipsnio. Jis susijęs su nematomu ir dažnai neformaliu įmonės veiklos matmeniu - jos organizacine kultūra. Verta pažymėti, kad lygybė nereiškia, jog visi žmonės yra vienodi, tačiau principai ir galimybės visiems yra vienodos, o individualūs skirtumai neturėtų lemti diskriminacijos ar nesąžiningo elgesio. Asmenų lygybė yra svarbus socialinis ir etinis tikslas, kuriuo siekiama užtikrinti socialinį teisingumą ir kiekvieno asmens orumą.

Įtrauktis

Pasak lenkų kalbos žodyno PWN, "įtraukus" reiškia "jungiantis arba apimantis visumą, skirtas visiems". Įtraukimas reiškia elgesį, kuriuo pripažįstama, gerbiama ir priimama įvairovė, kuri yra tokia, kokie mes esame. Jis apima pasirengimą mokytis, suprasti ir palaikyti skirtumus ir unikalumą, kuriuos apibrėžia. Todėl, norėdami suburti įvairialypes komandas, turime išmokti bendradarbiauti su skirtingų tautybių ir kultūrų žmonėmis, suprasti jų požiūrį ir puoselėti organizacijoje įtraukią kultūrą, kurioje vertinamas tarpasmeninis įsitraukimas. Tai apima atvirą požiūrį ir sąmoningumą, orientuotą į

išankstines nuostatas ir stereotipus.

Įtrauktis - tai įmonės politika ir veiksmai, padedantys visiems darbuotojams išnaudoti visą savo profesinį potencialą. Darbdaviai vis dažniau pripažįsta, kad norint sukurti pasitikėjimo jausmą, kuris leidžia pritraukti ir išlaikyti geriausius darbuotojus, reikia įvairovės valdymo ir įtraukios organizacinės kultūros. Mūsų patirtis aiškiai rodo, kad įvairovė + įtrauki darbo vieta = geresni verslo rezultatai. Įmonės vis dažniau kuria įvairias, daugiadalykės komandas, kuriose derinamas moterų ir vyrų, skirtingos kilmės žmonių, jaunų ir brandžių darbuotojų potencialas. Vis dėlto standartinio įvairių asmenų derinio dažnai nepakanka, kad būtų užtikrintas aukštas darbo našumas, todėl reikia įtraukiojo vadovavimo bruožų - vadovavimo, užtikrinančio, kad visi komandos nariai jaustųsi gerbiami, su jais būtų elgiamasi sąžiningai, jie būtų vertinami ir pasitikėtų savimi.

Integracinė kultūra duoda įvairios naudos tiek socialiniu, tiek verslo požiūriu, įskaitant

- Didėjantis darbuotojų pasitenkinimas darbu
- Naujų talentų pritraukimas
- Inovacijų ir kūrybiškumo skatinimas komandose
- Darbuotojų kaitos ir įdarbinimo išlaidų mažinimas
- Socialiai atsakingos įmonės įvaizdžio kūrimas
- Konkurencinių pranašumų tarptautinėse rinkose kūrimas

ĮTRAUKIOS ORGANIZACIJOS:



2x

dažniau pasiekia arba viršija nustatytus finansinius tikslus



3x

yra produktyvesnės



6x

inovatyvesnės



8x

dažniau pasiekia geresnių verslo rezultatų

Šaltinis: Juliet Bierke. *Kada dvi galvos geriau nei viena? Kaip įvairios komandos kuria proveržio idėjas ir priima protingesnius sprendimus* (Australian Institute of Company Directors, 2016)

© 2020. Deloitte Polska

Įtraukios organizacinės kultūros ypatumai:

- **Sąžiningumas ir pagarba:** Tai pasireiškia tuo, jog priimant sprendimus dėl paaukštinimo ar atlyginimo pakėlimo nėra nepagrįsto favoritizmo.
- **Įvertinimo ir priklausymo jausmas:** Ypač tai pabrėžia tūkstantmečio kartos atstovai, kurie vertina individualizmą ir vertina individualių pasiekimų pripažinimą, kartu tikėdamiesi priklausymo grupei jausmo.
- **Saugumo jausmas ir saviraiškos laisvė:** Pagrindinis įtraukios kultūros elementas yra baimės nebuvimas reiškiant nuomonę.
- **Parama realizuojant asmeninį potencialą ir tobulėjant:** Veiksmai, skatinantys darbuotojus darbe atiduoti visas jėgas.

Įtraukimo esmė - priimti įvairovę, kuri daro įtaką kiekvienam darbuotojui. Kiekvienas žmogus yra skirtingas, turi skirtingą kilmę, išsilavinimą, orientaciją ar patirtį. Įtraukumas gerbia ir priima šią įvairovę.

Tarp 6 svarbiausių įtraukiojo lyderio bruožų yra šie:

- Įsipareigojimas siekti įvairovės ir įtraukties remiantis asmeninėmis vertybėmis ir (arba) verslo nauda.
- Drąsa: Drąsa kalbėti, kvestionuoti status quo dėl pastebėto nederamo elgesio įmonėje.
- Išankstinių nuostatų ir stereotipų suvokimas, noras mokytis.
- Domėjimasis kitais, atvirumas skirtingoms perspektyvoms.
- Tarpkultūriniai įgūdžiai: Gebėjimas bendrauti su skirtingų tautybių ir kultūrų žmonėmis.
- Komandos bendradarbiavimo stiprinimas.

Apibendrinant galima teigti, kad įtraukumas - tai ne tik elgesio būdas, bet ir procesų, kuriuos taikome, rinkinys, leidžiantis visiems pasiekti geriausių rezultatų. Įtraukioji organizacinė kultūra priima ir gerbia skirtumus, todėl galime būti tokie, kokie esame. Įtraukioji kultūra gali būti svarbi priemonė verslo vertei kurti. Tačiau norint pasinaudoti šia priemone, būtina nuodugniai išanalizuoti ir pertvarkyti mūsų požiūrį į įvairovės valdymą. Įtraukumas - tai darbo aplinkos, kurioje visi darbuotojai jaučiasi priimami, gerbiami ir vienodai vertinami, nepaisant kultūrinių, etninių, lyties, amžiaus, religinių skirtumų, taip pat seksualinės orientacijos ar negalios, kūrimas. Jis iš esmės grindžiama nediskriminavimo ir vienodo požiūrio principais, kurie taip pat įtvirtinti darbo teisėje.



Lyčių aspektas

Lyčių supratimas

Mūsų lytinė tapatybė ir seksualumas yra neatsiejama mūsų gyvenimo dalis. Nors tai ne visada pastebima, lytis mus visus veikia sudėtingais ir subtiliais būdais. Lytiškumo ir lyties teorijose nuolat

vartojami įvairūs terminai, pavyzdžiui, lytis, lytinė tapatybė, lyties išraiška, lyčių vaidmenys ir seksualinė orientacija. Tačiau, nors lytiškumas, lytis, lytinė tapatybė ir kiti vartojami terminai turi skirtingas reikšmes, jie vis tiek dažnai nesuprantami ir vartojami pakaitomis, nesuprantant jų tikrosios reikšmės. Taigi panagrinėkime šiuos terminus ir jų reikšmes, kad geriau suprastume lyties reikšmę.

Lyties išraiškos (gender) apibrėžimas

Pasaulinė sveikatos organizacija (PSO) lytį apibūdina kaip socialiai susiformavusias moterų, vyrų, mergaičių ir berniukų savybes. Tai apima normas, elgesį ir vaidmenis, susijusius su buvimu moterimi, vyru, mergaite ar berniuku, taip pat santykius su kitais žmonėmis. Lytis, kaip socialinis konstruktas, įvairiose visuomenėse yra skirtinga ir laikui bėgant gali kisti⁶.

Europos Tarybos konvencija dėl smurto prieš moteris ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir kovos su juo yra pirmasis tarptautinis žmogaus teisių dokumentas, kuriame pateikiama lyties apibrėžtis. Konvencijos 3 straipsnyje lytis apibrėžiama kaip "socialiai susiformavę vaidmenys, elgesys, veikla ir savybės, kurias tam tikra visuomenė laiko tinkamomis moterims ir vyrams"⁷.

Dėl hierarchinio lyties pobūdžio egzistuoja daugybė socialinės ir ekonominės nelygybės, kuri sutampa su lyčių nelygybe, įskaitant nelygybę dėl etninės kilmės, socialinės ir ekonominės padėties, negalios, amžiaus, gyvenamosios vietos, seksualinės orientacijos ir kt. Tai apibūdinama sąvoka "sankirtos". Sąvoka "Tarpsektorine diskriminacija" apibūdina būdus, kuriais "susikerta" nelygybės sistemos, pagrįstos lytimi, rase, etnine kilme, seksualine orientacija, lytine tapatybe, negalia ir kitomis diskriminacijos formomis, sukurdamos unikalią dinamiką ir poveikį⁸.

Daugumos žmonių lytis atitinka kultūrinius lūkesčius, susijusius su ta lytimi, kuri jiems buvo priskirta gimstant. Tai reiškia, kad jie yra cislyčių lyties atstovai. Kiti gali save identifikuoti kaip translyčius, belyčius, dvilyčius, nedvinarius ar vartoti kitus terminus.

Biologinė lytis

Lyties skiriasi nuo lyties išraiškos. PSO teigimu, lytis - tai skirtingos biologinės ir fiziologinės moterų, vyrų ir interseksualių žmonių savybės, pavyzdžiui, chromosomos, hormonai ir lytiniai organai.

Pavyzdžiui, daugelyje šalių lytis naudojama asmens tapatybės dokumentuose. Dažniausiai tai būna moteris, vyras arba X. Priklausomai nuo kiekvienos šalies teisinės sistemos, X kartais vartoja žmonės, kurie nepriskiria savęs prie moterų ar vyrų arba kurie nusprendžia nenurodyti savo lyties asmens tapatybės dokumentuose.

⁶ Pasaulio sveikatos organizacija (WHO), svetainė: https://www.who.int/europe/health-topics/gender#tab=tab_1

⁷ Europos Tarybos konvencija dėl smurto prieš moteris ir smurto šeimoje prevencijos ir kovos su juo, svetainė: <https://rm.coe.int/168008482e>

⁸ Tarpsektorinio teisingumo centras „Kas yra interseksualumas“, svetainė <https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>

Lytis ir lyties išraiška

Egzoistuoja daug abiejų šių terminų apibrėžimų. Kai kurie jų tarpusavyje susieja šiuos terminus, o kai kurie juos aiškiai atskiria. Verta paminėti, kad daugelyje kalbų atskiri lyties ir lyties išraiška terminai nevertojami. Skandinavų kalbose, pavyzdžiui, norvegų, žodis kjønn gali reikšti ir biologinę lytį, ir lyties išraišką. Kitose kalbose angliškasis terminas gender neseniai buvo įvestas kaip akademinė sąvoka.

Bendrus skirtumus tarp lyčių ir lyties terminų galima apibendrinti tai⁹.

Biologinė Lytis

- Lytis - tai biologiniai vyrų ir moterų skirtumai (pvz., lytiniai organai, chromosomos, hormonai).
- Lytis paprastai priskiriama gimstant. Kartais lytis priskiriama vėliau, pavyzdžiui, interseksualiems žmonėms¹⁰.
- Lytis gali būti pakeista ir vėliau gyvenime. Pavyzdžiui, transseksualiems žmonėms, kurie gimsta turėdami vienos lyties požymių ir kitos lyties tapatybę, atliekamos lyties keitimo operacijos. Tai apima lytinių organų keitimą ir hormonų vartojimą.

Lyties išraiška

- Lytis yra socialinis, psichologinis ir kultūrinis konstruktas, atsirandantis socializacijos proceso metu. Todėl skirtingose bendruomenėse ir kultūrose gali skirtis supratimas apie tai, kas yra "vyriška" ar "moteriška".
- Su lytimi susijusias normas ir lūkesčius kuria visuomenė, o žmonės apie jas sužino visą gyvenimą, įskaitant namus, mokyklą ir žiniasklaidą. Visi šie veiksniai kiekvienam visuomenės nariui primeta tam tikras pareigas ir elgesio modelius. Heteronormatyvinė tvarka, kuri teigia, kad yra dvi lytys ir kad jos traukia viena kitą, yra pagrindas lyčių normoms, kurios laikui bėgant keičiasi.
- Lytis yra ir analitinė kategorija - būdas mąstyti apie tai, kaip konstruojamos tapatybės, ir politinė idėja, susijusi su galios pasiskirstymu visuomenėje.
- Tradicinės lyčių lygybės normos yra hierarchinės: jos suponuoja nelygią galios struktūrą, susijusią su lytimi, dėl kurios dažniausiai nukenčia moterys.
- Lytis nebūtinai apibrėžiama pagal biologinę lytį: asmens lytis gali atitikti arba neatitikti jo biologinės lyties. Lytis labiau susijusi su tapatybe ir tuo, kaip mes jaučiamės. Žmonės gali save identifikuoti kaip vyrą, moterį, transseksualą, kitą arba jokią (neapibrėžtą arba nepatikslingą). Žmonės, kurie nepristato savęs kaip vyrų ar moterų, dažnai grupuojami į bendrą sąvoką "nebinarinis" arba "gender-queer", tačiau iš tikrųjų lyties identifikacijų spektras yra neribotas.

⁹ Europos Taryba. 2019. Lyčių klausimas: smurto dėl lyties prieš jaunimą problemos sprendimo vadovas (antrasis leidimas). URL: <https://rm.coe.int/chapter-1-gender-identity-gender-based-violence-and-human-rights-gende/16809e1595>

¹⁰ Interseksualumas - tai bendras terminas, vartojamas apibūdinti įvairias būkles, kai žmogus gimsta su reprodukcinė ar lytine anatomija, neatitinkančia tipinių moters ar vyro apibrėžimų.

- Lytis kiekvienam žmogui yra labai asmeniška: kai kurie žmonės savo lytinę tapatybę atpažįsta ankstyvoje vaikystėje, o kai kurie - tik vėliau.

Kad geriau suprastume lytį, turime mesti iššūkį biologiniam determinizmui kasdieniniame mąstyme. Tikėtina, kad įvairūs lyties aspektai laikui bėgant įvairiose visuomenėse iš esmės nesikeis, tačiau lyties tapatybės gali labai skirtis.

Lyčių tapatybė

Kalbant apie lytinę tapatybę, ji nėra tas pats, kas lytis, ir jos nereikėtų painioti..

Pasak Europos lyčių lygybės instituto¹¹, lyties tapatybė - tai asmeninis kūno pojūtis (kuris, jei laisvai pasirenkamas, gali apimti kūno išvaizdos ar funkcijų keitimą medicininėmis, chirurginėmis ar kitomis priemonėmis), o kitos lyties išraiškos, pavyzdžiui, apranga, kalba ir manieros, yra giliai jaučiama vidinė ir individuali lyties patirtis, kuri gali atitikti arba neatitikti gimimo metu priskirtos lyties.

Lyties išraiška dažnai naudojama lyties tapatybei išreikšti per vardą, įvardžius, drabužius, šukuoseną, elgesį, balsą, kūno bruožus ir kt.

Pavyzdžiui, naudojimas tualetais ir persirengimo patalpomis, atitinkančiomis asmens lyties suvokimą, yra vienas iš būdų išreikšti lytį. Šie rodikliai visuomenėje dažnai siejami su vyrišku ir moterišku elgesiu. Tačiau laikui bėgant ir skirtingose kultūrose suvokimas, kas laikoma vyrišku ir moterišku, kinta.

Kaip minėta anksčiau, nors dauguma gyventojų yra cislyčių, kiti save identifikuoja vartodami įvairius terminus - translyčiai, dvilyčiai, belyčiai nedvinariniai ir kt.

Panagrinėkime kai kuriuos iš šių terminų¹²:

- Cislytis – asmuo, kurio lytinė tapatybė sutampa su gimimo metu priskirta lytimi.
- Transeksualas – asmuo, kurio lytinė tapatybė ar lyties išraiška skiriasi nuo visuomenės lūkesčių dėl lyties, kuri jam buvo priskirta gimstant.
- Agender – asmuo, kuris identifikuoja kaip neturintis lyties arba neturintis lytinės tapatybės.
- Gender queer – asmuo, kurio tapatybė neatitinka binarinės lytiškumo ir (arba) lyties klasifikacijos (queer).
- Nedvinaris asmuo – asmuo, neatitinkantis tradicinių binarinių įsitikinimų apie lytį, pagal kuriuos visi asmenys yra išimtinai vyrai arba moterys. Nedvinarinis asmuo gali tapatintis su tarpine ar atskira trečiaja lytimi, gali tapatintis su daugiau nei viena lytimi, neturėti lyties arba turėti kintančią lytinę

¹¹ Europos lyčių lygybės institutas, interneto svetainė: <https://eige.europa.eu/>

¹² Europos Parlamentas. Vidaus ir išorės komunikacijos jautrios kalbos žodynėlis. URL: https://www.europarl.europa.eu/trad/etu/pdf/glossary_sensitive_language_2020_en.pdf

tapatybę.

- Gender fluid – asmuo, kuris neidentifikuojamas kaip turintis vieną nekintamą lytį.
- Two-Spirit – reiškia asmenį, kuris identifikuojausi kaip turintis ir vyrišką, ir moterišką dvasią; kai kurie čiabuviai taip apibūdina savo seksualinę, lytinę ir (arba) dvasinę tapatybę.

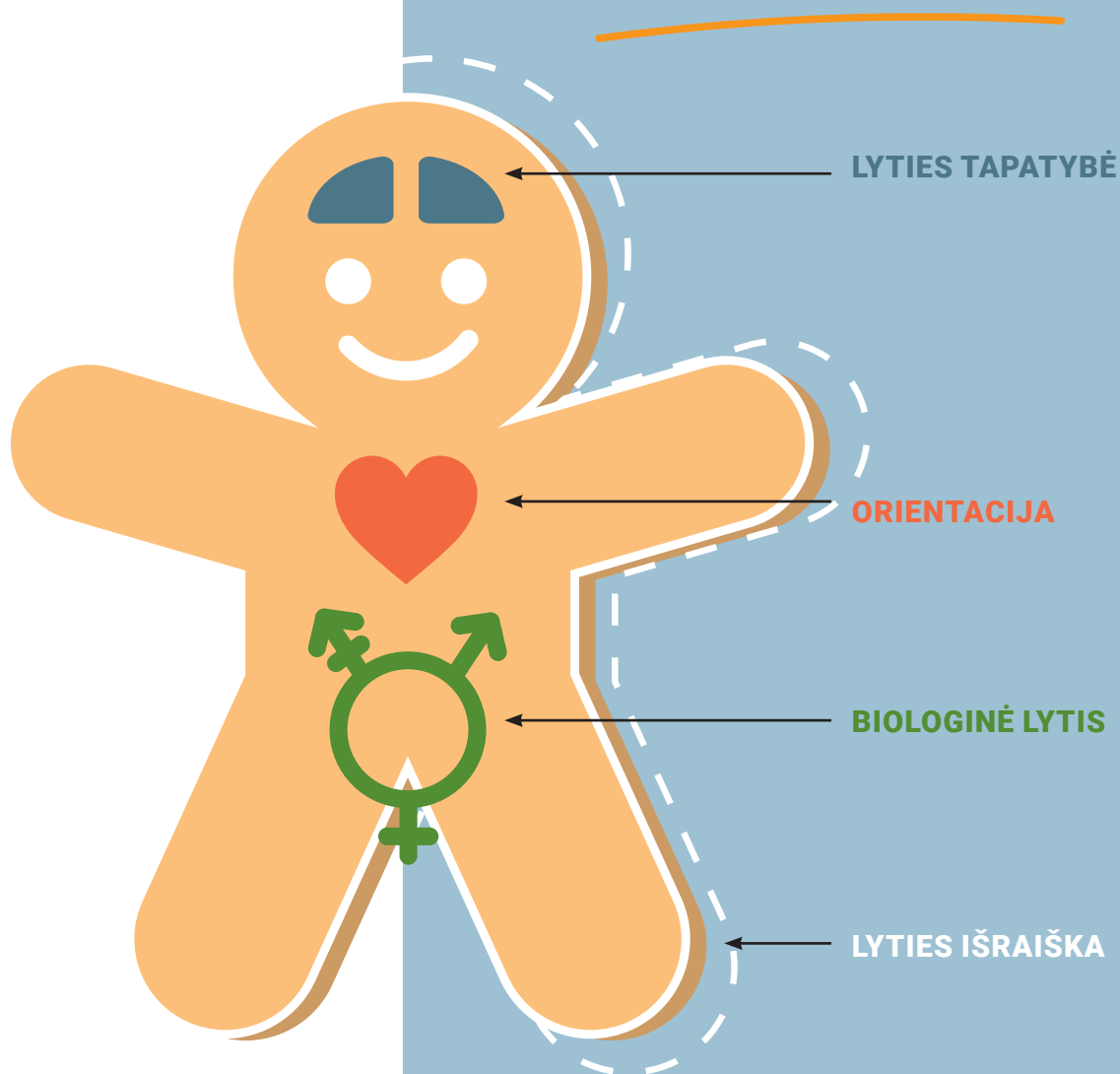
Seksualumas / seksualinė orientacija

Seksualinė orientacija ir lytinė tapatybė yra du atskiri, bet susiję aspektai. Lyties tapatybė yra asmeninis dalykas (kaip mes jaučiamės ir matome save), o seksualinė orientacija yra tarpasmeninis dalykas (kas mus traukia fiziškai, emociškai ar romantiškai).

Seksualinę orientaciją galima apibūdinti tokiais terminais kaip gėjus, lesbietė, heteroseksualas, biseksualas, panseksualas, aseksualas ir kt. Seksualinė orientacija gali būti kintanti, todėl žmonės gali naudoti įvairias etiketes savo seksualinei orientacijai apibūdinti.

Seksualinė orientacija yra susijusi su lytimi, nes ją apibrėžia mūsų lytis ir žmonių, kurie mus traukia, lytis (-ys). Dėl šio ryšio nauji lytinės tapatybės terminai praplėtė ir seksualinės tapatybės kalbą.

LYTIES SUPRATIMAS (GENDERBREAD PERSON)



Šaltinis: <https://www.diverseandresilient.org/>

LYTIES TAPATYBĖ

MOTERIS

GENDERQUEER

VYRAS

Lyties tapatybė yra tai, kaip jūs galvojate apie save. Tai jus sudaranti chemija (pvz., hormonų kiekis) ir tai, kaip jūs interpretuojate, ką tai reiškia.

LYTIES IŠRAIŠKA

MOTERIŠKA

DVILYTIS

VYRIŠKA

Lyties raiška - tai tai, kaip demonstruojate savo lytį (remdamiesi tradiciniais lyčių vaidmenimis) elgdamiesi, rengdamiesi, elgdamiesi ir bendraudami.

BIOLOGINĖ LYTIS

MOTERIS

HERMAFRODITAS

VYRAS

Biologinė lytis - tai objektyviai išmatuojami organai, hormonai ir chromosomos. t Moteris = makštis, (XX chromosomos; vyras = varpa, sėklidės, XY chromosomos; interseksualūs asmenys = jų derinys).

SEKSUALINĖ ORIENTACIJA

HETEROSEKSUALUMAS

BISEKSUALUMAS

HOMOSEKSUALUMAS

Seksualinė orientacija - tai asmenys, kurie jus traukia fiziškai, dvasiškai ir emociškai, atsižvelgiant į jūsų ir jų lytį.

Lyčių aspektai

Asmens lytis - tai sudėtingas santykis tarp trijų dimensijų: kūno, tapatybės ir socialinės lyties¹³:

1. Kūnas. Tai susiję su mūsų kūnu, mūsų pačių kūno patyrimu, su tuo, kaip visuomenė skirsto kūnus ir kaip kiti bendrauja vieni su kitais, remdamiesi mūsų kūnais. Daugumoje visuomenių lytis suvokiama kaip binarinė sąvoka (moteris ir vyras). Patys kūnai taip pat priklauso nuo kultūrinių ir fizinių lūkesčių. Su vyriškumu ir moteriškumu siejami fiziniai požymiai naudojami skirstant asmenis į daugiau ar mažiau vyriškus ar moteriškus, priklausomai nuo to, kiek jie pasižymi tokiais požymiais. Mūsų kūno lytiškumas daro įtaką tiek mūsų savęs suvokimui, tiek kitų žmonių požiūriui į mus ir bendravimui su mumis.
2. Tapatybė. Tai terminas, kurį naudojame savo lyčiai išreikšti, remdamiesi savo vidiniu savęs suvokimu. Tapatybės paprastai priskiriamos vienai iš trijų kategorijų: dvinarės (pvz., vyras, moteris), nebinarinės (pvz., genderqueer, genderfluid) arba belytės (pvz., agender, genderless). Žmonės negali pasirinkti savo biologinės lyties ir negali būti verčiami ją keisti. Tačiau asmuo gali pasirinkti, kaip pranešti apie savo lytinę tapatybę kitiems, ir laikui bėgant ji gali keistis. Asmens lytinė tapatybė gali atitikti lytį, kuri jam buvo nustatyta gimstant, arba skirtis nuo jos.
3. Socialinė lytis. Tai reiškia, kaip mes pristatome savo lytį pasaulyje (lyties išraiška) ir kaip asmenys, visuomenė, kultūra ir bendruomenė suvokia, sąveikauja ir bando formuoti mūsų lytį. Socialinė lytis apima lyčių vaidmenis ir lūkesčius bei tai, kaip visuomenė jais naudojasi bandydama priimti atitikimą dabartinėms lyčių normoms. Viskam suteikiama tam tikra lytis - žaislai, spalvos ir drabužiai yra tik keletas pavyzdžių. Su lytimi susiję lūkesčiai perteikiami visais mūsų gyvenimo aspektais, įskaitant šeimą, kultūrą, bendraamžius, mokyklą, bendruomenę, žiniasklaidą ir religiją. Kadangi lūkesčiai, susiję su lytimi, yra tokie griežti, dažnai manome, kad tai, ką kas nors dėvi, kaip juda, kalba ar išreiškia save, pasako apie jo lytinę tapatybę. Tačiau neturėtume maišyti išraiškos ir tapatybės - tai nėra tas pats. Pavyzdžiui, berniukas gali mėgti dėvėti sijonus ar sukneles, tačiau jis gali tapatintis su vyru. Jo drabužių pasirinkimas apibrėžia ne jo lytinę tapatybę, o jo pomėgius drabužiams.

Lyčių lygybės apibrėžimas

Sąvoka "lyčių lygybė" dažnai vartojama vyrų ir moterų lygybei apibūdinti. Ji apibrėžia situaciją, kai moterys ir vyrai turi lygias teises ir galimybes, kai gerbiamas ir moterų, ir vyrų elgesys, siekiai, norai ir poreikiai ir jiems teikiama pirmenybė. Ji taip pat reiškia teisingą išteklių paskirstymą ir galimybę jais naudotis.

Tačiau jau anksčiau nustatėme, kad lyties nereikėtų painioti su lytine tapatybe, todėl terminas "lyčių lygybė" iš tikrųjų gali būti daug platesnis. Tikrovėje šis terminas taip pat gali būti vartojamas

¹³ "Pergalvoti lytiškumą". Lyčių supratimas URL: <https://www.reimaginegender.org/understanding-gender>

platesnėms teisingumo idėjoms, susijusioms su seksualine orientacija ir lytine tapatybe (socialiniais lūkesčiais ir konvencijomis, siejamomis su vyriškumu ir moteriškumu), apibūdinti.

Europos Taryba yra priėmusi nemažai standartų, susijusių su lyčių lygybe, kuriuose daugiausia dėmesio skiriama įvairioms sritims ir klausimams, pavyzdžiui, smurtui prieš moteris, subalansuotam dalyvavimui priimant politinius ir viešuosius sprendimus, lyčių lygybei žiniasklaidoje, švietime, sveikatos apsaugoje, sporte ir kt. Tačiau šiuose standartuose lyčių lygybė aiškinama kaip moterų ir vyrų lygybė, o visi su lytine tapatybe ir seksualine orientacija susiję klausimai Europos Tarybos nagrinėjami atskirai.¹⁴

Oficiali Europos Vadovų Tarybos pateikta lyčių lygybės apibrėžtis yra tokia:

Lyčių lygybė - tai vienodas abiejų lyčių matomumas, įgalinimas ir dalyvavimas visose viešojo ir privataus gyvenimo srityse. Lyčių lygybė yra lyčių nelygybės, o ne lyčių skirtumų priešingybė, ja siekiama skatinti visapusišką moterų ir vyrų dalyvavimą visuomenėje. Tai reiškia, kad vienodai pripažįstami ir vertinami moterų ir vyrų skirtumai bei skirtingi jų vaidmenys visuomenėje. Lyčių lygybė apima teisę būti skirtingam. Tai reiškia, kad reikia atsižvelgti į esamus moterų ir vyrų skirtumus, susijusius su klase, politinėmis pažiūromis, religija, etnine kilme, rase ar seksualine orientacija. Lyčių lygybė kviečia aptarti, kaip galima žengti toliau, pakeisti visuomenės struktūras, kurios padeda išlaikyti nelygius galios santykius tarp moterų ir vyrų, ir pasiekti geresnę įvairių moterų ir vyrų vertybių ir prioritetų pusiausvyrą.¹⁵

Lyčių lygybė ir darnaus vystymosi tikslai

Lyčių lygybė yra ne tik pagrindinė žmogaus teisė, bet ir būtina sąlyga, kad pasaulis būtų stabilus, turtingas ir tvarus. Todėl lyčių lygybė įtraukta į darnaus vystymosi tikslus (DVT).

Darbaus vystymosi 5 tikslu. "Užtikrinti lyčių lygybę ir suteikti daugiau teisių visoms moterims ir mergaitėms" siekiama¹⁶:

1. Panaikinti visų formų moterų ir mergaičių diskriminaciją
2. Panaikinti visų formų smurtą prieš moteris ir mergaites valstybinėje ir privačioje aplinkoje, įskaitant prekybą moterimis ir mergaitėmis bei seksualinį ir kitokį jų išnaudojimą
3. Panaikinti visą žalingą praktiką, pavyzdžiui, vaikų, ankstyvasias ir priverstines vedybas ir moterų genitalijų žalojimą

¹⁴ Europos Taryba. 2019. Lyčių klausimas: smurto dėl lyties prieš jaunimą problemos sprendimo vadovas (antrasis leidimas). URL: <https://rm.coe.int/chapter-1-gender-identity-gender-based-violence-and-human-rights-gende/16809e15955>

¹⁵ Europos Tarybos lyčių lygybės žodynėlis, 2016 m. kovas. Išsamią apibrėžtį rasite V skyriuje. .

¹⁶ Jungtinės Tautos. Darnaus vystymosi tikslai. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

4. Pripažinti ir vertinti nemokamą priežiūrą ir darbą namų ūkyje teikiant viešąsias paslaugas ir infrastruktūrą, taikant atitinkamai socialinės apsaugos politiką ir skatinant bendrą atsakomybę namų ūkyje ir šeimoje nacionaliniu lygiu
5. Užtikrinti moterų visapusišką ir veiksmingą dalyvavimą ir lygias galimybes lyderystei visais sprendimų priėmimo lygiais politiniame, ekonominiame ir visuomeniniame gyvenime
6. Užtikrinti vienodas galimybes gauti seksualinės ir reprodukcinės sveikatos priežiūros paslaugas ir reprodukcinės teises, suderintas vadovaujantis Tarptautinės konferencijos gyventojų skaičiaus ir vystymosi klausimais veiksmų programa, Pekino veiksmų programa ir jų peržiūros konferencijų išvadų dokumentais
7. Vykdyti reformas, suteikiančias moterims vienodas teises į ekonominius išteklius ir žemės ir kitų formų turto nuosavybę ir kontrolę, finansines paslaugas, paveldėjimą, gamtos išteklius pagal nacionalinius įstatymus
8. Didinti galimybes teikiančių technologijų, ypač informacinių ir ryšių technologijų, taikymą moterų teisėms skatinti
9. Patvirtinti ir stiprinti patikimą politiką ir įgyvendinamus įstatymus, kuriais skatinama lyčių lygybė ir visų moterų ir mergaičių teisės visais lygiais

Nors šioje srityje padaryta didelė pažanga, prognozuojama, jog pasaulis vis dėl to nepasieks lyčių lygybės iki 2030 m. Tam įtakos turėjo daugelis veiksnių, tarp jų ir COVID-19 pandemija. Jungtinių Tautų (JT) duomenimis, atsilieka nuo pažangos daugelyje sričių, pavyzdžiui, neapmokamos priežiūros ir namų ruošos darbų, sprendimų dėl lytinės ir reprodukcinės sveikatos priėmimo, į lyčių lygybę atsižvelgiančio biudžeto sudarymo, smurto prieš moteris ir kt.

Norint pasiekti 5-ojo tikslo tikslus, reikia, kad pasaulinė bendruomenė ir pagrindiniai įvairių sektorių veikėjai prisiimtų tvirtesnius įsipareigojimus. Jei pokyčiai ir toliau vyks dabartiniu tempu, lyčių lygybė liks neįgyvendinta dar kelis šimtmečius.

Europos sąjungos kelias į lyčių lygybę

1. BE SKURDO

Pasaulyje daugiau kaip 380 milijonų moterų ir mergaičių gyvena labai skurdžiai, nes jų pragyvenimo lygis yra mažesnis nei 1,90 JAV dolerio per dieną. Jei dabartinės tendencijos išliks, iki 2030 m. į pietus nuo Sacharos esančioje Afrikoje moterų ir mergaičių, gyvenančių didžiausiame skurde, bus daugiau nei dabar.

2. BE BADO

2021 m. pasaulyje beveik 1 iš 3 moterų patyrė vidutinio sunkumo arba didelį maisto trūkumą. Tikėtina, kad kylančios maisto kainos dar labiau padidins badą visame pasaulyje.

3. GERA SVEIKATA IR GEROVĖ

Nesaugūs abortai yra pagrindinė motinų mirtingumo ir sergamumo priežastis, kurios galima išvengti. Šiuo metu daugiau kaip 1,2 mlrd. reprodukcinio amžiaus moterų ir mergaičių gyvena šalyse ir vietovėse, kuriose taikomi tam tikri saugaus aborto prieinamumo apribojimai. 102 milijonai gyvena ten, kur abortai apskritai draudžiami.

4. KOKYBIŠKAS ŠVIETIMAS

Dėl užsitęsusių konfliktų, karų ir naujų pastangų neleisti mergaitėms lankyti mokyklos išlieka lyčių skirtumai, susiję su galimybėmis lankyti mokyklą ir mokytis. 54 % mergaičių, kurios nesimoko pagal formaliojo švietimo programas visame pasaulyje, gyvena nuo krizių nukentėjusiose šalyse.

5. LYČIŲ LYGYBĖ

Esant dabartinei pažangai, gali prireikti dar 286 metų, kad būtų panaikinti diskriminuojantys įstatymai ir panaikintos vyraujančios moterų ir mergaičių teisinės apsaugos spragos. Visame pasaulyje daugiau nei kas dešimta 15-49 metų amžiaus moteris ir mergaitė praėjusiais metais patyrė seksualinį ir (arba) fizinį intymaus partnerio smurtą. 2021 m. 4 475 bendruomenės paskelbė viešus pareiškimus, kuriais įsipareigojo panaikinti moterų lytinių organų žalojimą.

Moterys užima daugiau nei trečdalį vietų vietos sprendimų priėmimo organuose. 2020 m. uždarius mokyklas ir vaikų darželius, apskaičiuota, kad moterys visame pasaulyje turės papildomai 512 mlrd. inn nemokamos vaikų priežiūros valandų. Stiklinės lubos išlieka nepakitusios. Beveik 1 iš 3 vadovų yra moteris. Esant dabartiniams pokyčių tempui, lygybė nebus pasiekta dar 140 metų. Nepaisant pažangos, tik 26 proc. šalių turi išsamią lyčių lygybės biudžeto asignavimų stebėjimo sistemą.

6. ŠVARUS VANDUO IR SANITARIJA

Švaraus vandens trūkumas kasmet nusineša daugiau kaip 800 000 moterų ir mergaičių gyvybių.

7. PRIEINAMA IR ŠVARI ENERGIJA

Milijonams moterų ir mergaičių Azijoje ir Afrikoje į pietus nuo Sacharos nepasiekiamo įperkama ir švari energija, kuri yra gyvybiškai svarbi priežiūrai ir produktyvumui. Kylančios energijos kainos dar labiau pablogina padėtį.

8. DERAMAS DARBAS IR EKONOMINIS AUGIMAS

Prognozuojama, kad 2022 m. 165 šalyse ir vietovėse moterų dalyvavimas darbo rinkoje išliks mažesnis nei prieš pandemiją.

9. PRAMONĖ, INOVACIJOS IR INFRASTRUKTŪRA

Pasaulyje moterys dirba tik 2 iš 10 mokslo, inžinerijos, informacinių ir ryšių technologijų srityse. Jos sudaro tik 16,5 proc. išradėjų, susijusių su patentais.

10. MAŽESNĖ NELYGYBĖ

Iki 2021 m. pabaigos kai kurios moterys ir mergaitės buvo priverstos palikti savo namus dėl klimato kaitos, karo, konfliktų ir žmogaus teisių pažeidimų.

11. DARNŪS MIESTAI IR BENDRUOMENĖS

Dauguma pasaulio moterų gyvena miestuose. Nuo COVID-19 pradžios 49 proc. moterų miestuose nurodė, kad jaučiasi mažiau saugios vaikščiodamos vienos naktį.

12. ATSAKINGAS VARTOJIMAS IR GAMYBA

13. KLIMATO APSAUGA

14. GYVYBĖ PO VANDENIU

15. GYVYBĖ ŽEMĖJE

1970-2019 m. kasdien buvo užregistruojama vidutiniškai po vieną nelaimę, dėl kurios žuvo 115 žmonių ir patirta 202 mln. dolerių nuostolių. Nuo nelaimių neproporcingai nukentčia moterys, ypač iš neturtingų ir marginalizuotų bendruomenių.

16. TAIKA, TEISINĖS IR STIPRIOS INSTITUCIJOS

Stiprios institucijos, palaikančios taikias visuomenes, neįmanomos be moterų. Tačiau visame pasaulyje moterys užima tik 42 % teisėjų postų ir sudaro tik 16 % policijos pajėgų narių.

17. GLOBALI PARTNERYSTĖ

Lyčių lygybės finansavimas atsilieka nuo didėjančio pasaulinių iššūkių rimtumo ir prieš moterų teises nukreiptos kovos. Tik 4,6 proc. dvišalės oficialios paramos vystymuisi skiriama programoms, kurių pagrindinis tikslas - lyčių lygybė.

ES kelias į lyčių lygybę

Kalbant apie lyčių lygybę, Europos Sąjunga (ES) dažnai laikoma viena iš labiausiai išsivysčiusių politinių sistemų pasaulyje, o jos iniciatyvos šioje srityje dažnai vadinamos "išskirtinėmis". Lyčių lygybės politikos plėtojimo Europos Sąjungos (ES) lygmeniu ištakos glūdi 1957 m. Romoje pasirašytoje EEB sutartyje. Romos sutarties 119 straipsnyje įtvirtintas vienodo užmokesčio už vienodą darbą principas.

119 straipsnis (Sutarties dėl ES veikimo 157 straipsnis) iki 1997 m. buvo vienintelis Europos veiklos lyčių lygybės srityje pagrindas. Nepaisant to, esminė kovos su nelygybe ir lyčių lygybės skatinimo politika buvo grindžiama šia 1957 m. Romos sutartimi. Šis straipsnis suteikė Komisijai ir Europos Teisingumo Teismui (ETT) laisvę septintajame dešimtmetyje imtis aktyvesnio vaidmens skatinant lyčių lygybę užimtumo ir kitais su darbo rinka susijusiais klausimais, pavyzdžiui, socialinės apsaugos ir nedarbo išmokų srityje¹⁷.

1992 m. Maastrichto sutartimi dar labiau sustiprinta lyčių lygybės apsauga. Prie Europos bendrijos sutarties pridėtame Socialiniame protokole numatyta, kad Bendrija remis ir papildys nacionalinius veiksmus keliose srityse, įskaitant moterų ir vyrų lygių galimybių darbo rinkoje skatinimą. Nuo Maastrichto iki Amsterdamo sutarties ES parengė daug direktyvų lyčių lygybės srityje, pavyzdžiui, direktyvų dėl nėštumo ir motinystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų, darbo ne visą darbo dieną, įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties atvejais ir kt.

1999 m. Amsterdamo sutartyje vyrų ir moterų lygybė buvo įtvirtinta kaip konkretus Bendrijos uždavinys ir horizontalus tikslas, turintis įtakos visoms Bendrijos užduotims. Iki Amsterdamo sutarties pritaikymo lyčių lygybės klausimai apsiribojo tik užimtumo sritimi ir iš esmės buvo laikomi socialinės politikos klausimu. Amsterdamo sutartis tai pakeitė, įtraukdama daugiau straipsnių ir pakeitimų ir socialinės politikos srityje. Visų pirma Amsterdamo sutartyje buvo įtvirtintos kelios naujos nuostatos, kurios yra šių principų išraiška¹⁸:

- 2 straipsnis: iekti vyrų ir moterų lygybės - vienas iš Bendrijos tikslų;
- 3 straipsnio 2 dalis: nelygybės panaikinimas visose užimtumo strategijose ir Bendrijos veiksmuose;
- 13 straipsnis (buvęs 6 A straipsnis): kova su diskriminacija dėl lyties ar seksualinės orientacijos;
- 137 straipsnis (buvęs 118 straipsnis): skatinti vyrų ir moterų lygybę darbo rinkos galimybių ir

¹⁷ Arribas G.V. & Carrasco L. Gender Equality and the EU – an assesment of current issues. URL: http://aei.pitt.edu/834/1/scop2003_1_3.pdf

¹⁸ The European Commission. Briefing No 26 Women's Rights and the Enlargement of the European Union. URL: https://www.europarl.europa.eu/enlargement/briefings/26a2_en.htm

požiūrio darbe atžvilgiu;

- 141 straipsnis (buvęs 119 straipsnis): vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims už vienodą ar vienodos vertės darbą principo taikymas; vienodas darbo užmokestis nediskriminuojant dėl lyties ir "priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, kad nepakankamai atstovaujamai lyčiai būtų lengviau užsiimti profesine veikla arba kad būtų išvengta nepalankių sąlygų profesinėje karjeroje ar jos būtų kompensuotos" įvedimas".

Europos Komisija (EK) savo įsipareigojimą skatinti lyčių lygybę mokslinių tyrimų srityje oficialiai patvirtino ir savo komunikate "Moterys ir mokslas: moterų telkimas siekiant praturtinti Europos mokslinius tyrimus"¹⁹. Nuo tada, per pastaruosius kelis dešimtmečius, ES ypač daug nuveikė:

- Lygių sąlygų teisės aktai;
- Lyčių aspekto integravimas (lyčių aspekto integravimas į visas politikos sritis);
- Konkrečios moterų padėties gerinimo priemonės.

Nuo to laiko Europos Sąjunga patvirtino 13 direktyvų dėl lyčių lygybės, įskaitant direktyvas dėl galimybės naudotis produktais ir paslaugomis, vaiko priežiūros atostogų, vienodo darbo užmokesčio ir socialinės apsaugos bei būsimų motinų apsaugos.

Lyčių lygybė ir moterų įgalinimas ES: dabartinė padėtis

Nors tarptautiniu mastu daug pasiekta siekiant užtikrinti lyčių lygybę, tačiau dar reikia nueiti ilgą kelią siekiant lyčių lygybės ES ir pasaulyje. Tiesą sakant, nė viena pasaulio šalis dar nepasiekė visiškos lyčių lygybės, tik Islandija yra arti to. Pirmoje vietoje išlieka Islandija, kurios lyčių lygybės rodiklis siekia 90,8 proc., po jos eina Suomija, Norvegija ir Naujoji Zelandija.

Europos Sąjunga, surinkusi 68,6 balo iš 100 galimų, dar turi nueiti ilgą kelią, kad pasiektų lyčių lygybę. Nuo 2010 m. ES rezultatas padidėjo 5,5 balo. Nuo 2019 m. ES balas padidėjo 0,6 balo. Pažangą lyčių lygybės srityje daugiausia lemia valdžios sritis, kurioje, atvirkščiai, yra didžiausia lyčių nelygybė ES. Be šios srities ES indekso rezultatas būtų sumažėjęs dėl neigiamo COVID-19 pandemijos poveikio lyčių lygybei²⁰.

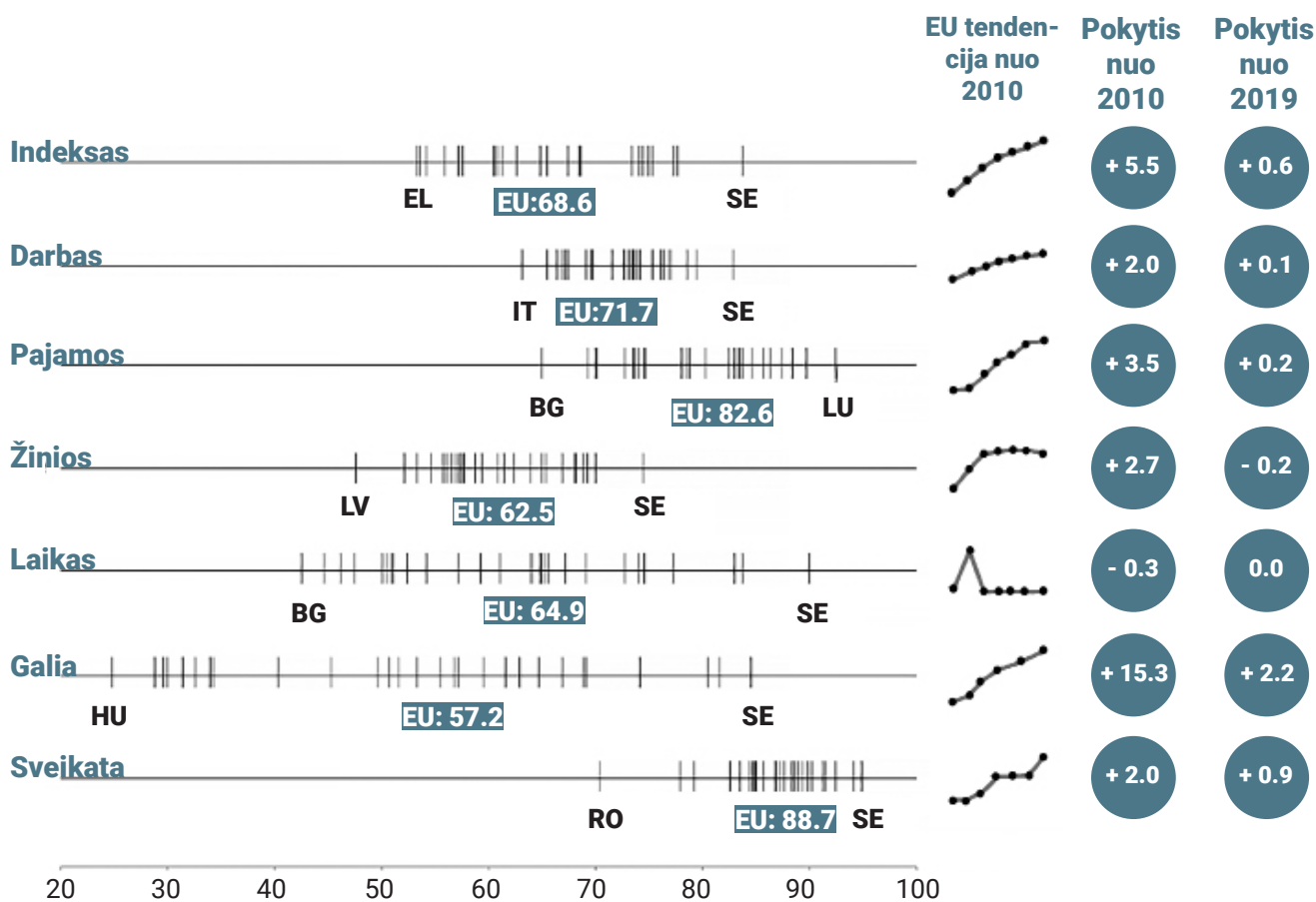
¹⁹ European Commission. 2011. Toolkit Gender in EU-funded research. URL: https://www.ki.si/fileadmin/user_upload/KINA24840ENC_002.pdf

²⁰ European Institute for Gender Equality (EIGE). Gender Equality index 2022. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country>



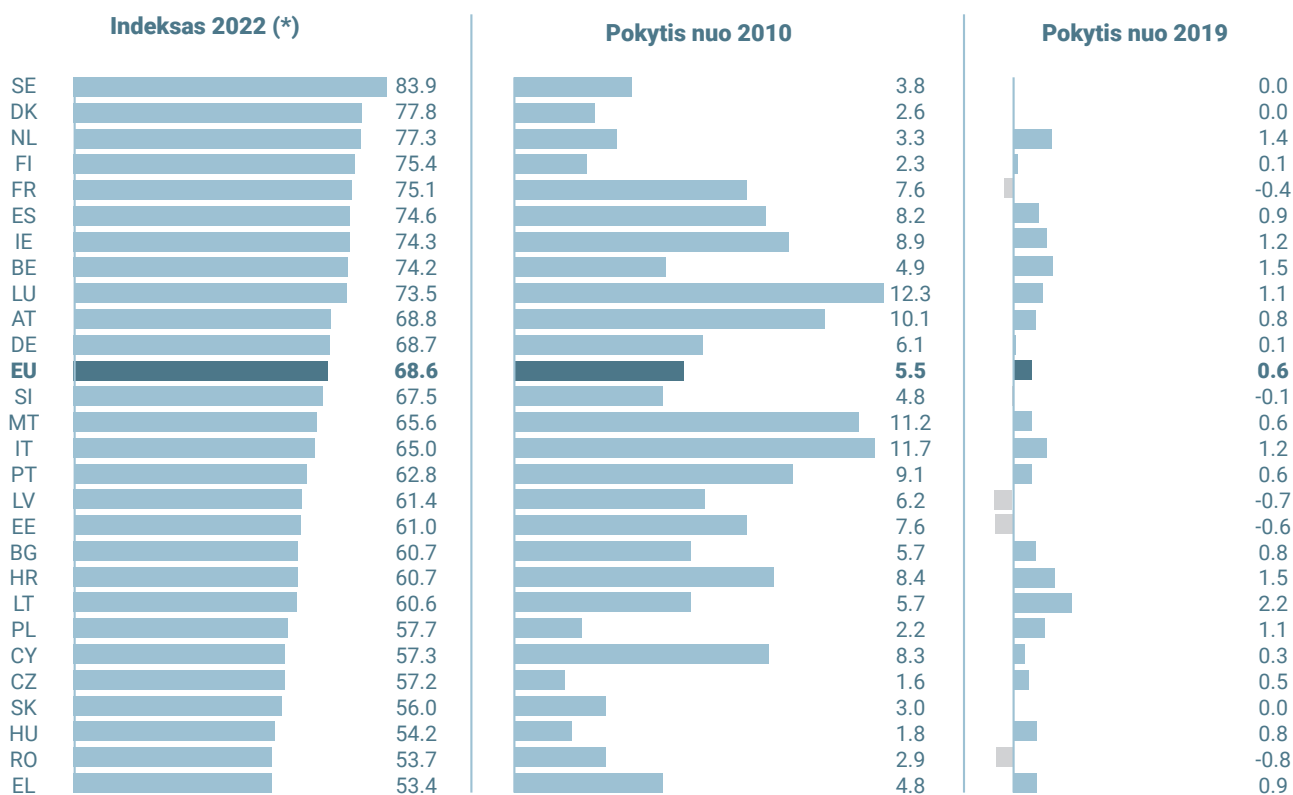
ES lyčių lygybės indeksas. Šaltinis: Europos lyčių lygybės institutas

ES yra arčiausiai lyčių lygybės sveikatos srityje (88,7 proc.), ypač sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumo srityje (97,6 proc.). Žemiausi rezultatai yra galios srityje (57,2 %), ypač tokiose srityse kaip ekonominių sprendimų priėmimas (52,1 %), žinios (62,5 %) ir lyčių segregacija (54,1 %).



Valstybių narių lyčių lygybės indekso 2022 balų intervalai ir pokyčiai laikui bėgant. Šaltinis: Europos lyčių lygybės institutas

Lyčių lygybės rodiklis valstybėse narėse labai skiriasi - pirma sąrašė yra Švedija (83,9 %), o Graikija (53,4 %) - paskutinė. Kipras ir Lenkija yra sąrašo apačioje ir jų rezultatai yra mažesni už ES vidurkį, atitinkamai 57,7 % ir 57,3 %.



Lyčių lygybės indeksas 2022 m. ES pagal šalis. Šaltinis: Europos lyčių lygybės institutas

Moterys ekonomikoje

Nors vienodas darbo užmokestis už vienodos vertės darbą yra įtrauktas į Europos sutartis nuo 1957 m., ES vis dar egzistuoja dideli vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai. EBPO tyrimo duomenimis, ES moterys vidutiniškai uždirba 10,3 proc. mažiau nei vyrai, o vidurkis yra 12 proc.²¹.

Be diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, moterys taip pat nepakankamai atstovaujamos verslo vadybos srityje, nors ES moterys sudaro apie 60 proc. naujų universitetų absolventų. Mažiau moterų yra įmonių valdybose, todėl moterys dažnai neturi realios sprendimų priėmimo galios. Tyrimo duomenimis, Europos Sąjungoje vidutiniškai 31,5 proc. valdybų narių ir 8 proc. valdybų pirmininkų yra moterys²².

²¹ OECD. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. URL: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

²² Europos Vadovų Taryba. Lyčių pusiausvyra įmonių valdybose. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/gender-balance-corporate-boards/#figures>

Tačiau pagal EK pasiūlytus naujus teisės aktus²³, ki 2026 m. į biržos sąrašus įtrauktos bendrovės²⁴ turėtų siekti, kad nepakankamai atstovaujamos lyties atstovai užimtų ne mažiau kaip 40 proc. nevykdomųjų direktorių pareigų ir 33 proc. visų direktorių pareigų. ES valstybės narės gali nuspręsti taikyti taisykles ir vykdomiesiems, ir nevykdomiesiems direktoriams. Moterys ir toliau skursta daug dažniau nei vyrai. Remiantis Eurostato duomenimis, 11,2 % moterų ir 10,3 % vyrų patiria nuolatinį skurdą. Taip yra dėl įvairių priežasčių, kurios turi įtakos moterims, pavyzdžiui, mažesnio darbo užmokesčio ir pensijų, didesnio nedarbo lygio, dažnesnio darbo ne visą darbo dieną, daugiau neapmokamų namų ruošos darbų nei vyrams, dažnesnės vienišos tėvystės ir kt. Mažesnis darbo užmokestis ir tai, kad moterys dažnai dirba trumpiau nei vyrai arba dažniau dirba žemesnės kvalifikacijos darbą ar ne visą darbo dieną, daro poveikį moterims ir pasibaigus jų aktyviam darbo rinkos laikotarpiui: jos gauna mažesnes pensijas nei vyrai. Eurostato duomenys rodo, kad pensijų skirtumas tarp vyrų ir moterų yra didelis. Vidutiniškai ES moterys gauna 29 proc. mažesnes pensijas nei vyrai²⁵.

Moterys politikoje

Europos institucijose dar niekada nebuvo tiek daug moterų, kiek dabar. Nuo 2019 m. vokiečių Ursula von der Leyen yra pirmoji moteris, paskirta vadovauti Europos Komisijai, prancūzė Christine Lagarde taip pat yra pirmoji moteris, vadovaujanti Europos Centriniam Bankui (ECB) - po to, kai pirmoji vadovavo TVF, o nuo 2022 m. sausio mėn. maltietė Roberta Metsola yra trečioji moteris Europos Parlamento pirmininkė po Simone Veil (1979-1982 m.) ir Nicole Fontaine (1999-2002 m.).

Be šių žymių moterų, Komisijos (nuo 2020 m. - Ilze Juhansone) ir Tarybos (nuo 2022 m. - Thérèse Blanchet) generaliniams sekretoriatams taip pat vadovauja moterys²⁶.

Europos Komisijoje beveik pasiekta pageidaujama lygybė - 44,44 % Komisijos narių yra moterys. Tačiau mažesni procentai yra ES valstybių narių nacionalinėse vyriausybėse, kur šiuo metu vidutiniškai 33 % vyriausybės vadovų yra moterys. Verta paminėti, kad, kalbant apie moteris politikoje, valstybėse narėse yra didelių skirtumų. Daugiausia moterų dabartinėse vyriausybėse yra Ispanijoje (60,87 proc.), Suomijoje (57,89 proc.) ir Belgijoje (57,89 proc.). Mažiausiai moterų yra Vengrijoje (7,14 %), Graikijoje (8,33 %), Rumunijoje (9,09 %) ir Maltoje (10,54 %).

Moterų skaičius ES Parlamente - 37,77 proc. Europos Parlamento narių yra moterys. Šis skaičius yra didesnis, palyginti su valstybių narių vidurkiu, kuris yra 31,53 %.

Verta paminėti, kad per pastaruosius 20 metų nemažai ES valstybių narių ėmėsi veiksmų, kad pagerintų lyčių pusiausvyrą (ne mažiau kaip 40 proc. kiekvienos lyties atstovų) savo parlamentuose,

²³ Europos Parlamentas. 2022 m. lapkričio mėn. direktyva. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2381>

²⁴ Listinguojamos bendrovės - bendrovės, kurių registruota buveinė yra valstybėje narėje ir kurių akcijomis leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje vienoje ar daugiau valstybių narių..

²⁵ Eurostat. Moterų ir vyrų pensijų atotrūkis 2019 m.. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/d n-20210203-1?language=fr&etrans=fr>

²⁶ Buzmaniuk S. 2023. Lyčių lygybė Europoje: vis dar netobulas modelis pasaulyje. URL: <https://www.robert-schuman.eu/en/doc/questions-d-europe/qe-659-en.pdf>

pavyzdžiui, taikė teisines kvotas, kuriomis siekiama užtikrinti minimalią kiekvienos lyties atstovų dalį tarp kandidatų.

Kalbant apie politines partijas, nors daugelis politinių partijų yra priėmusios savanoriškas lyčių kvotas, kad skatintų lyčių lygybę atrenkant kandidatus, jų vidinės galios struktūros dažnai nesugeba tinkamai atstovauti moterims. Visoje ES, remiantis 2021 m. duomenimis, moterys sudarė tik 1 iš 4 (26,1 proc.) didžiųjų politinių partijų vadovų ir 1 iš 3 vadovų pavaduotojų (33,8 proc.)²⁷.

Nors skaičiai palyginti geri, 2024 m. vyksiančiuose Parlamento rinkimuose bus nuspręsta, kuria kryptimi nori eiti ES. Tikėkimės, kad moterų procentinė dalis dar labiau padidės, todėl ES institucijose atsiras vietos norimam lyčių lygybės principui ir pagerės moterų atstovavimas sprendžiant svarbiausius visiems aktualius klausimus.

Apskritai, nors Europa išlieka vieta, kur moterys gyvena geriausiai, Europoje buvo nemažai nesėkmių, nuolatinių sunkumų ir lėtos pažangos ekonominėje, socialinėje ir politinėje srityse. Labai svarbu, kad ES ir toliau įgyvendintų socialinę ir ekonominę politiką, kuria būtų kompleksiskai sprendžiamas lyčių lygybės klausimas.

Pagrindinės strategijos

2011-2020 m. Europos lyčių lygybės paktas.

Pirmasis Europos lyčių lygybės paktas buvo priimtas 2006 m. Pakte daug dėmesio skiriama būtinybei išnaudoti neišnaudotą moterų darbo rinkos potencialą. Norint tai pasiekti, reikėjo imtis priemonių, kad būtų panaikinti lyčių skirtumai, kovojama su lyčių stereotipais ir remiama didesnė vyrų ir moterų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Šie veiksmai taip pat apėmė būtinybę remti moterų įgalinimą ekonominiame ir politiniame gyvenime.

Paktas buvo peržiūrėtas ir 2011 m. priimtas atnaujintas Europos lyčių lygybės paktas 2011-2020 metams. Juo siekta paskatinti ES ir valstybes nares imtis priemonių²⁸:

- šalinti lyčių stereotipus, užtikrinti vienodą užmokestį už vienodą darbą ir skatinti lygiateisį moterų dalyvavimą priimant sprendimus;
- gerinti įperkamus ir kokybiškus vaikų priežiūros paslaugų pasiūlą ir skatinti lanksčias darbo sąlygas;
- stiprinti smurto prieš moteris prevenciją ir aukų apsaugą bei atkreipti dėmesį į vyrų ir berniukų vaidmenį siekiant panaikinti smurtą.

²⁷ Europos lyčių lygybės institutas. Statistikos santrauka: lyčių pusiausvyra politikoje 2021 m.

²⁸ Eur-Lex. Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011-2020). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

Lyčių lygybės strategija 2016-2019 m

2016-2019 m. strateginiame įsipareigojime dėl lyčių lygybės nustatyta Komisijos darbo programa lyčių lygybės srityje 2016-2019 m. laikotarpiui. Tai išsami strategija, kurioje išdėstyti Komisijos įsipareigojimai skatinti lyčių lygybę visose jos politikos srityse ir visose ES finansinėse iniciatyvose. Toliau išvardytos veiklos sritys buvo įvardytos kaip Komisijos prioritetai²⁹:

- Vienodas moterų ir vyrų ekonominis savarankiškumas;
- Vienodas darbo užmokestis už vienodos vertės darbą;
- Lygybė priimant sprendimus;
- Orumas, vientisumas ir smurto lyties pagrindu sumažinimas;
- Lyčių lygybės skatinimas už ES ribų.

Strateginiame įsipareigojime taip pat pabrėžiama, kaip lyčių lygybė prisideda prie tvaraus vystymosi ir ekonominės sėkmės.

2020-2025 m. lyčių lygybės strategija

Kai po 2019 m. Europos Parlamento rinkimų ES institucijose vyko pokyčiai, pirmoji Komisijos pirmininkė moteris Ursula von der Leyen tvirtai palaikė lyčių lygybės klausimą, taip pat specialioji už lygybę atsakinga Komisijos narė Helena Dalli.

2020 m. priimta atnaujinta lyčių lygybės strategija. Strategijoje išdėstyti politikos tikslai ir veiksmai, kurių reikėtų imtis, kad iki 2025 m. lyčių lygybė Europoje gerokai padidėtų. Tikslas - sukurti Sąjungą, kurioje vyrai ir moterys, jaunimas ir suaugusieji, atsižvelgiant į jų įvairovę, galėtų laisvai rinktis gyvenimo kelią, turėtų vienodas galimybes siekti sėkmės ir galėtų vienodai prisidėti prie mūsų Europos bendruomenės kūrimo ir daryti jai įtaką³⁰.

Strategijos struktūrą sudaro šešios temos:

1. Smurto ir stereotipų panaikinimas
2. Klestėjimas lyčių lygybės ekonomikoje
3. Tolygi lyderystė visuomenėje
4. Lyčių aspekto integravimas³¹ ir kryžminė perspektyva ES politikoje
5. Veiksmų, kuriais siekiama pažangos lyčių lygybės srityje ES, finansavimą
6. Lyčių lygybės ir moterų įgalinimo visame pasaulyje problemos sprendimas

²⁹ Europos lygybės chartija. Europos Sąjunga ir lyčių lygybė. URL: <https://charter-equality.eu/the-charter/the-eu-and-gender-equality.html>

³⁰ Europos Komisija. 2020-2025 m. lyčių lygybės strategija. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

³¹ Lyčių aspekto integravimas apima lyčių aspekto įtraukimą į visas politikos kryptis, programas, praktiką ir sprendimų priėmimą, kad kiekviename rengimo ir įgyvendinimo etape būtų analizuojamas poveikis moterims ir vyrams ir imamasi atitinkamų veiksmų (Arribas G.V. & Carrasco L)

Pagrindiniai tikslai - nutraukti smurtą lyties pagrindu, kovoti su lyčių stereotipais, panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumus, spręsti vyrų ir moterų priežiūros skirtumų problemą, siekti lygaus dalyvavimo visuose ekonomikos sektoriuose ir užtikrinti lyčių pusiausvyrą politikoje ir priimančias sprendimus. Strategija atitinka ES užsienio politiką lyčių lygybės ir moterų įgalinimo srityje, nors joje daugiausia dėmesio skiriama priemonėms ES viduje.

ES lyčių lygybės veiksmų planas III (GAP III)

Pirmasis veiksmų planas buvo parengtas ir patvirtintas 2010 m. Juo siekta užtikrinti pakankamai personalo ir finansinių išteklių, taip pat didesnę ES vadovaujamąją vaidmenį skatinant lyčių lygybę ir moterų įgalinimą vystymosi procese.

Antrasis leidimas "Lyčių lygybė ir moterų įgalinimas: 2015 m. buvo pristatytas ir patvirtintas antrasis GVP "Mergaičių ir moterų lygybė ir lygiateisiškumas 2016-2020 m." (GVP II). Jame pažadėta, kad ES dės daugiau pastangų, kad padėtų moterims ir mergaitėms visame pasaulyje praktiškai patirti lyčių lygybę. Plane daugiausia dėmesio skirta 4 teminėms sritims:

1. užtikrinti mergaičių ir moterų fizinę ir psichologinę neliečiamybę;
2. skatinti socialines ir ekonomines teises;
3. moterų ir mergaičių įgalinimas;
4. stiprinti mergaičių ir moterų balsą ir dalyvavimą.

Kartu su 2020-2025 m. ES lyčių lygybės strategija, 2021-2025 m. Lyčių lygybės veiksmų plane III išdėstytos ES politinės ir veiklos gairės siekiant lyčių lygybės pasaulyje.

Veiksmų plane siekiama spręsti lyčių ir kitų diskriminacijos rūšių sankirtos problemą ir šalinti struktūrines lyčių nelygybės priežastis taikant transformacinį ir teisėmis grindžiamą požiūrį.

Trečiajame lyčių lygybės veiksmų plane daugiausia dėmesio skiriama 5-ioms sritims³²:

1. Lyčių lygybės ir moterų bei mergaičių įgalinimo užtikrinimas - ES išorės veiksmų horizontalusis prioritetas. Iki 2025 m. 85 proc. naujų ES veiksmų turėtų padėti siekti šio tikslo, o dar daugiau veiksmų turėtų įvardinti šį tikslą kaip pagrindinį
2. Bendradarbiavimas su ES valstybėmis narėmis kaip "Europos komanda" daugiašaliu, regioniniu ir šalies lygmenimis, partnerystės su suinteresuotosiomis šalimis, PVO ir moterų organizacijomis skatinimas
3. Pažangos spartinimas sutelkiant dėmesį į pagrindines įsitraukimo sritis
 - smurto lyties pagrindu panaikinimas
 - smurto lyties pagrindu panaikinimas

³² European Commission. Gender Equality and empowering women and girls. URL: https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/gender-equality/gender-equality-and-empowering-women-and-girls_en

- ekonominės ir socialinės teisės bei įgalinimas
 - lygiavertis dalyvavimas ir sprendimų priėmimas
 - moterys, taika ir saugumas
 - žaliosios ir skaitmeninės transformacijos
4. Rodyti pavyzdį ir siekti į lyčių lygybę atsižvelgiančio ir subalansuoto vadovavimo, didesnių gebėjimų ir kompetencijos bei sustiprinto lyčių lygybės centrų tinklo
 5. Dėmesio sutelkimas į rezultatus, atskaitomybę ir skaidrumą vykdant kokybinę, kiekybinę ir integracinę stebėseną

Apskritai GVP III yra plataus užmojo planas, kuriuo siekiama skatinti lyčių lygybę ir moterų įgalinimą vykdant visus Europos Sąjungos išorės veiksmus. Juo siekiama suteikti moterims ir mergaitėms galimybę lygiomis teisėmis dalyvauti ir vadovauti socialiniame, ekonominiame ir politiniame gyvenime, taip pat dalyvauti priimančioms su jomis susijusius sprendimus.

Be to, planas taip pat apima veiksmus, kuriais siekiama užtikrinti ilgalaikius mąstysenos pokyčius ir šalinti žalingas socialines normas bei stereotipus, kurie yra lyčių nelygybės pagrindas.

Lyčių lygybė ir moterų įgalinimas Lenkijoje

Įvairovės politikos klausimas plačiai analizuojamas ir Europos lygmeniu. Nuo 2003 m. Europos Komisija, atlikdama mokslinius tyrimus ir skelbdama geriausios praktikos pavyzdžius, skatina darbdavių įvairovės politiką. Viena iš svarbių Europos Komisijos iniciatyvų - Įvairovės chartija, kuri yra rašytinis organizacijų pasirašytas įsipareigojimas, įpareigojantis jas įdiegti nediskriminavimo darbo vietoje politiką. Taip pat įsipareigojama aktyviai dirbti kuriant ir skatinant įvairovę ir deklaruojamas pasirengimas į šias pastangas įtraukti visus darbuotojus, taip pat verslo ir socialinius partnerius. Darbdaviai, nusprendę įgyvendinti šią priemonę, siekia socialinės sanglaudos ir teisingumo. ES gairės ir direktyvos paskatino keisti ES valstybių narių nacionalinius įstatymus ir sustiprino mažumų grupių ir moterų apsaugą. Svarbu pažymėti, kad kiekviena valstybė narė įgyvendino savo vidaus antidiskriminacinius įstatymus. Lygybės ir nediskriminavimo principas yra tiek ES, tiek jos valstybių narių vertybė, tikslas, asmens teisė, pozityvioji pareiga ir kompetencija.

Strateginiai dokumentai tarptautinės žmogaus teisių apsaugos ir kovos su diskriminacija srityje:

Dokumentas	Įvestų sprendimų ir (arba) pakeitimų spektras:
<p>1953 m. rugsėjo 3 d. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (EŽTK Nr. 005):</p>	<p>14 straipsnyje įtvirtintas diskriminacijos draudimas ir smerkiamos nepriimtinos diskriminacijos priežastys. Naudojimasis Konvencijoje garantuojamomis teisėmis ir laisvėmis turi būti užtikrinamas nediskriminuojant dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, turto, gimimo ar bet kokio kito statuso.</p>
<p>2000 m. lapkričio 4 d. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 12 protokolai (EŽTK Nr. 177)</p>	<p>Naudojimasis bet kuria teisiškai įtvirtinta teise turi vykti be diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, turto, gimimo ir kitokio statuso, ypač susijusio su valdžios institucijomis (1 straipsnio 2 dalis).</p>
<p>Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvencija (EŽTK Nr. 157) įsigaliojo 1998 m. vasario 1 d:</p>	<p>Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvencija yra Europos Tarybos priimta tarptautinė sutartis, kuria siekiama skatinti tautinių mažumų teisių apsaugą. Ji buvo sukurta siekiant atsižvelgti į įvairių šalių mažumų grupių poreikius ir problemas ir užtikrinti, kad būtų gerbiamos ir ginamos jų teisės. Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvencija prisideda prie nuolatinių pastangų skatinti toleranciją, įtraukti ir mažumų teisių apsaugą visoje Europoje. Konvencija draudžiama bet kokia diskriminacija dėl tautinės priklausomybės ar pilietybės.</p>
<p>Europos socialinė chartija. Pateikta pasirašyti 1961 m. spalio 18 d.</p>	<p>Europos socialinė chartija yra Europos Tarybos priimta teisiškai privaloma tarptautinė sutartis. Ja siekiama apsaugoti ir skatinti įvairias asmenų socialines ir ekonomines teises, įskaitant darbo, būsto, sveikatos, švietimo ir socialinės apsaugos teises. Europos socialinėje chartijoje nustatytos teisės ir standartai, kurių valstybės narės turėtų siekti, užtikrindamos, kad jų teritorijose esantys asmenys galėtų naudotis pagrindinėmis socialinėmis ir ekonominėmis teisėmis. Šios teisės padeda gerinti gyvenimo kokybę, skatinti teisingumą ir puoselėti teisingą ir sąžiningą visuomenę. Chartiją ratifikavusios valstybės narės įsipareigoja įgyvendinti jos nuostatas ir periodiškai teikti pažangos ataskaitas. Chartija yra svarbi socialinių teisių apsaugos ir stiprinimo Europoje priemonė, padedanti užtikrinti žmonių gerovę ir orumą visame regione.</p>
<p>1966 m. gruodžio 16 d. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos priimti Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas ir Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas.</p>	<p>Tęstiniai žmogaus teisių teisės aktai apima lyčių lygybę, socialines ir etnines grupes, tautų teisę į apsisprendimą dėl išteklių, teisę į gyvybę, asmens laisvę ir saugumą, privatumo apsaugą, judėjimo laisvę, minties, sąžinės ir religijos laisvę, susirinkimų ir asociacijų laisvę, humanitarinį elgesį, apsaugą nuo kankinimų, teisingą ir vienodą elgesį teisme.</p>

<p>1965 m. gruodžio 21 d. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos priimta Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo.</p>	<p>Konvencija įpareigoja valstybes baudžiamomis nuskaldamomis veikomis laikyti visas formas ir idėjas, grindžiamas rasiniu pranašumu ar neapykanta, diskriminacijos kurstymą, smurto veiksmus ir kurstymą tokiems veiksams dėl rasės, odos spalvos ar etninės priklausomybės. Joje taip pat reikalaujama bausti taip veikiančias organizacijas.</p>
<p>1979 m. gruodžio 18 d. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos priimta Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims.</p>	<p>Konvencijos tikslas - panaikinti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, taip pat apsaugoti moteris nuo diskriminacijos iš valstybės institucijų, kurių vaidmuo taip pat apima jų padėties gerinimą.</p>
<p>2006 m. gruodžio 13 d. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos priimta Neįgaliųjų teisių konvencija.</p>	<p>Konvencijos tikslas - skatinti, apsaugoti ir užtikrinti, kad neįgalieji visapusiškai ir vienodai naudotųsi žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis. Tai apima asmenis, turinčius ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie, sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis, gali trukdyti jiems visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti socialiniame gyvenime lygiai su kitais asmenimis.</p>
<p>1992 m. vasario 7 d. Maastrichte sudaryta Europos Sąjungos sutartis.</p>	<p>Ji grindžiama tokiomis vertybėmis kaip pagarba žmogaus orumui, laisvė, demokratija, teisingumas, teisinė valstybė ir pagarba žmogaus teisėms. Šios vertybės yra bendros valstybėms narėms pliuralizmu, nediskriminavimu, tolerancija, teisingumu, solidarumu ir lyčių lygybe grindžiamoje visuomenėje.</p>
<p>Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (OL C 326/47, 2012 m. spalio 26 d.)</p>	<p>Sutartyje teigiama, kad ES visais savo veiksmais siekia panaikinti nelygybę ir skatinti lyčių lygybę; ji siekia panaikinti visų formų diskriminaciją dėl lyties, rasės, etninės priklausomybės, religijos, tikėjimo, negalios, amžiaus ir psichosocialinės tapatybės..</p>
<p>1975 m. vasario 10 d. Direktyva Nr. 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymu, suderinimo (OL L 045, 1975 m. vasario 19 d.).</p>	<p>Pirmoje tokio pobūdžio direktyvoje patikslinama darbo užmokesčio nelygybės dėl lyties panaikinimo sritis. Joje numatyta panaikinti bet kokią diskriminaciją, susijusią su visais darbo užmokesčio už tą patį ir (arba) vienodos vertės darbą elementais ir sąlygomis. Ji taip pat įpareigoja valstybes nars sukurti teisių gynimo mechanizmus tais atvejais, kai patiriama žala dėl nevienodo požiūrio į moterų ir vyrų darbo užmokestį.</p>
<p>1986 m. gruodžio 11 d. Tarybos direktyva 86/613/EEB dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris, įskaitant dirbančius žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo ir motinystės metu (OL L 359, 1986 m. gruodžio 19 d.).</p>	<p>Direktyvoje vienodo požiūrio principas išplečiamas į savarankiško darbo sritį, įpareigojant valstybes nars taikyti nediskriminavimo principus visiems savarankiškai dirbantiems asmenims, įskaitant dirbančius žemės ūkyje ir laisvųjų profesijų atstovus. Tai taip pat apima sutuoktinius, kurie nėra darbuotojai ar partneriai, bet yra reikšmingai susiję su savarankiškai dirbančio asmens veikla, vykdo tą pačią veiklą ir (arba) atlieka pagalbinus veiksmus.</p>

<p>1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugai ir sveikatai darbe gerinti (OL L 348, 1992 m. lapkričio 28 d.).</p>	<p>Direktyva įpareigoja darbdavį imtis būtinų priemonių, įskaitant laikiną darbo sąlygų ir (arba) darbo laiko pritaikymą konkrečiai darbuotojai, kad būtų išvengta su jos darbu susijusios rizikos. Jei tai neįmanoma, direktyva įpareigoja perkelti darbuotoją į kitą darbą. Be to, direktyvoje nustatomos taisyklės dėl motinystės atostogų trukmės, draudimo nėščioms moterims dirbti naktį ir tam tikrą laikotarpį po gimdymo, draudimo atleisti iš darbo nėštumo ir motinystės atostogų metu ir kt.</p>
<p>1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties byloje (OL L 014, 1998 m. sausio 20 d.).</p>	<p>Direktyva perkeliama įrodinėjimo pareiga diskriminacijos byloje, t. y. atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio principai nebuvo pažeisti.</p>
<p>2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000)/</p>	<p>Nevienodo požiūrio draudimas apima: galimybę įsidarbinti arba dirbti savarankiškai, galimybę gauti visų rūšių ir lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą; įdarbinimo ir darbo sąlygas; stojimą į darbuotojų ar darbdavių organizacijas, kurių nariai užsiima tam tikra profesine veikla.</p>
<p>2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB (OL L 269, 2002 m. spalio 5 d.).</p>	<p>Direktyva, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. Dokumente apibendrinamos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos, taip pat priekabiavimo, kurie pripažįstami diskriminacijos formomis, apibrėžtys.</p>
<p>2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo ir profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006 m. liepos 26 d.).</p>	<p>Šia direktyva panaikinamos šios direktyvos: 75/17/EEB, 76/207/EEB (su pakeitimais, padarytais Direktyva 2002/73/EB), 86/378/EEB (su pakeitimais, padarytais Direktyva 96/97/EB), 97/80/EB (su pakeitimais, padarytais Direktyva 98/52/EB), ir kartu reglamentuoja vienodo požiūrio principą užimtumo srityje bei sprendžia diskriminacijos dėl lyties draudimo tam tikrose viešojo gyvenimo srityse klausimą.</p>
<p>2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą dėl galimybės naudotis prekėmis ir paslaugomis bei prekių tiekimo ir paslaugų teikimo (OL L 373, 2004 12 21).</p>	<p>Direktyvoje nustatyta teisinė sistema, susijusi su diskriminacija dėl lyties prekių ir paslaugų prieinamumo, taip pat prekių ir paslaugų teikimo srityje.</p>

Lenkijoje įvairovės valdymo ir lyčių lygybės koncepcijų raidai didžiausią įtaką darė du veiksniai. Pirma, XX a. dešimtajame dešimtmetyje į rinką įžengusios tarptautinės korporacijos atnešė užsienio tendencijas ir praktiką, susijusią su žmogiškųjų išteklių valdymu ir įmonių kultūra. Įsikūrus šioms naujoms bendrovėms, vadovų postus pradėjo užimti užsienio piliečiai, atstovaujantys skirtingų kultūrų ir religijų šalims, todėl palaipsniui buvo perimami vakarietiški elgesio modeliai. Buvo įvesti etikos kodeksai, apibrėžiantys tokias vertybes kaip pagarba kitiems ir atvirumas darbo jėgos įvairovei. Taip pat buvo pradėtos įgyvendinti įmonėms skirtos iniciatyvos, pavyzdžiui, "Lygių galimybių įmonės" arba "Motinoms palankios įmonės" apdovanojimai³³.

Antra, įstojimas į Europos Sąjungą (ES) atliko svarbų vaidmenį skatinant įvairovę ir teisingumo vertybes. Viena iš narystės ES sąlygų buvo nacionalinių teisės aktų suderinimas su ES standartais, ypač vienodo požiūrio srityje. Lenkijos narystė ES reikalavo laikytis Bendrijos teisės, o Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 10 straipsnyje pabrėžiama, kad nustatant ir įgyvendinant ES politiką būtina panaikinti visų formų diskriminaciją.

Suderinus nacionalinę teisę su ES teise, buvo atlikti Darbo kodekso pakeitimai³⁴ ir priimtas 2010 m. gruodžio 3 d. įstatymas dėl tam tikrų ES nuostatų vienodo požiūrio srityje įgyvendinimo. Šiame įstatyme nurodytos sritys ir būdai, kaip reaguoti į nevienodą požiūrį dėl lyties, rasės, etninės kilmės, tautybės, pilietybės, religijos, tikėjimo, pasaulėžiūros, negalios, amžiaus ir psichoseksualinės tapatybės, įskaitant ekonominę, profesinę ir profsąjunginę veiklą. Lenkija į savo teisinę sistemą įtraukė vadinamąsias teisingumo direktyvas - Direktyvą 2000/43/EB ir Direktyvą 2000/78/EB. Pirmojoje direktyvoje įtvirtintas vienodo požiūrio standartas, neatsižvelgiant į rasę ir etninę priklausomybę, o antrojoje direktyvoje daugiausia dėmesio skiriama teisingumui ir diskriminacijos draudimui užimtumo srityje.

³³ "Atsakingo verslo forumas", 2009, p. 5.

³⁴ 1996, 2003, 2004

Lentelė: Lyaus požiūrio Lenkijoje teisiniai aspektai³⁵

Norminis aktas	Turinys
<p>Lenkijos Respublikos Konstitucija</p>	<p>30 straipsnyje kalbama apie orumą kaip prigimtine ir neatimama kiekvieno žmogaus savybę, visų kitų subjektinių teisių ir laisvių šaltinį, suteikiant jam neliečiamumo statusą ir įpareigojant visas valdžios institucijas jį gerbti ir saugoti³⁶.</p>
	<p>31 straipsnyje minimas laisvės principas. Laisvės principas nereiškia, kad pilietinė laisvė yra nevaržoma; ji turi gerbti būtinybę gerbti kitų asmenų teises. Tačiau pagal šį principą yra laisvė daryti tai, kas nėra aiškiai uždrausta įstatymu</p>
	<p>32 straipsnyje teigiama, kad visi asmenys yra lygūs prieš įstatymą ir turi teisę į vienodą valdžios institucijų elgesį. Diskriminacija politiniame, socialiniame ar ekonominiame gyvenime dėl bet koki-os priežasties draudžiama.</p>
	<p>33 straipsnyje taip pat įtvirtintas lyčių lygybės principas, kuris reiškia moterų ir vyrų teisių lygybę šeimos, politiniame, socialiniame ir ekonominiame gyvenime.</p>
<p>Darbo teisė</p>	<p>11 straipsnyje pateikiamas teisiškai saugomų požymių (dar vadinamų diskriminacijos kriterijais) sąrašas, į kurį, be kita ko, įeina lytis, amžius, negalia, rasė, religija, tautybė, politiniai įsitikinimai, narystė profesinėse sąjungose, etninė kilmė, tikėjimas, psichoseksualinė tapatybė, darbas pagal terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį, taip pat darbas visą ar ne visą darbo dieną.³⁷</p>

³⁵ https://www.rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/podrecznik_all_accept2.pdf

³⁶ Žmogaus orumas reiškia ne tik būtinybę išsaugoti tam tikrą asmenų autonomijos ar laisvės sritį, bet ir draudimą sudaryti situacijas, kurios galėtų pažeisti šį orumą. Žmogaus teisės, įskaitant tokius draudimus kaip diskriminacija, persekiojimas ir kūno neliečiamybės pažeidimas, yra pagrįstos žmogaus teisės į orumą būtinybe

³⁷ 113a straipsnis: Draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija užimtumo srityje, ypač dėl lyties, amžiaus, negalios, rasės, religijos, tautybės, politinių įsitikinimų, narystės profesinėse sąjungose, etninės kilmės, tikėjimo, seksualinės orientacijos, taip pat dėl darbo pagal terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį, visą ar ne visą darbo dieną. § 2 dalis: Vienodas požiūris užimtumo srityje reiškia bet kokią tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl priežasčių, nurodytų 1 dalyje. Šis sąrašas nėra baigtinis, kaip rodo nuostatoje vartojamas žodis "ypač". Tai reiškia, kad, be įstatyme išvardytų požymių, gali būti saugomos ir kitos savybės, pavyzdžiui, pasaulėžiūra ar išvaizda. Su darbuotojais turėtų būti elgiamasi vienodai dėl darbo santykių užmezgimo ir nutraukimo, įdarbinimo sąlygų, paaukštinimo pareigose ir galimybės mokytis profesinės kvalifikacijos.

<p>2004 m. balandžio 20 d. Užimtumo skatinimo ir darbo rinkos institucijų įstatymas</p>	<p>Darbdavys privalo užtikrinti būtinas ir pagrįstas sąlygas neįgaliam, kuris yra su juo susijęs darbo santykiais, dalyvauja įdarbinimo procese, mokymuose, stažuotėse, profesiniame rengime, profesinėje ar absolventų praktikoje. Šios pritaikymo priemonės yra pritaikytos prie konkrečių neįgaliojo reikalavimų, leidžiančių jam atlikti savo darbą ir atsirandančių dėl jo negalios, jei dėl tokių pakeitimų ar pritaikymo įgyvendinimo darbdaviui nebūtų užkrauta neproporcingai didelė našta.³⁸</p>
<p>Baudžiamoji teisė</p>	<p>"Baudžiamoji teisė" apima nuostatas, susijusias su vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principu. Lenkijos baudžiamojoje teisėje neįtvirtinta šališkų nusikaltimų sąvoka. Baudžiamojo kodekso nuostatos. Jos numato baudžiamąją atsakomybę kaltininkams už nusikaltimus, padarytus dėl nukentėjusiųjų tautinės, etninės, rasinės, politinės, religinės priklausomybės ar religinės priklausomybės nebuvimo.³⁹</p>
<p>Konvencija dėl smurto prieš moteris ir smurto šeimoje prevencijos ir kovos su juo</p>	<p>Konvencijoje smurtas prieš moteris apibrėžiamas kaip žmogaus teisių pažeidimas ir diskriminacijos dėl lyties forma. Ji apima visus smurto veiksmus dėl lyties, dėl kurių moteris patiria arba gali patirti fizinę, seksualinę, psichologinę ar ekonominę žalą ar kančias. Tai apima grasinimus tokiais veiksmais, prievartą ar savavališką laisvės atėmimą tiek viešajame, tiek privačiame gyvenime. Konvencija taikoma visų formų smurtui prieš moteris, įskaitant smurtą šeimoje. Joje nustatyti konkretūs valstybių įsipareigojimai užkirsti kelią tokiam smurtui ir su juo kovoti. Be to, dalyvavimas organizuotoje grupėje ar susivienijime, siekiant padaryti nusikaltimą (Baudžiamojo kodekso 258 straipsnis), ir viešas kurstymas padaryti nusikaltimą (Baudžiamojo kodekso 255 straipsnis) taip pat laikomi baudžiamaisiais veiksmais pagal Konvenciją.</p>

³⁸ 36 straipsnis: Tarpininkavimas įdarbinant bedarbius ir darbo ieškančius asmenis, kurį vykdo apskričių ir provincijų darbo biržos, yra nemo-kamas, laikantis principų: (...) 3) lygiateisiškumo - tai reiškia pareigą visiems darbo ieškantiems asmenims suteikti pagalbą ieškant darbo ar kito apmokamo darbo, neatsižvelgiant į lytį, amžių, negalią, rasę, etninę kilmę, tautybę, seksualinę orientaciją, politinius įsitikinimus, religinius įsitikinimus ar priklausomybę profesinėms sąjungoms. (...) 5. Darbdaviai privalo nedelsdami informuoti atitinkamą apskrities darbo biržą pagal darbdavio buveinės vietą apie laisvas darbo vietas arba profesinio rengimo vietas. 6. Informuodami apie laisvas darbo vietas arba profesinio ren-gimo vietas, darbdaviai negali formuluoti diskriminacinių reikalavimų kandidatams dėl lyties, amžiaus, negalios, rasės, etninės kilmės, tautybės, seksualinės orientacijos, politinių įsitikinimų, religinių pažiūrų ar priklausymo profesinei sąjungai.

19c straipsnis: Įdarbinimo agentūra negali diskriminuoti dėl lyties, amžiaus, negalios, rasės, religijos, etninės kilmės, pilietybės, seksualinės orientacijos, politinių įsitikinimų ar tikėjimo, taip pat dėl narystės profesinėse sąjungose asmenų, kuriems ji ieško darbo ar kito apmokamo darbo. 121 straipsnis: Asmeniui, kuris įdarbinimo agentūrą įdarbina neterėdamas reikiamo įrašo į įdarbinimo agentūrų registrą, skiriama ne mažesnė kaip 3 000 zlotų bauda. 2. Asmeniui, kuris įdarbinimo agentūrą įdarbina ir iš asmenų, kuriems ieško darbo ar kito apmokamo darbo, ima papildomus mokesčius, išskyrus nurodytus 85 straipsnio 2 dalies 7 punkte, skiriama ne mažesnė kaip 3 000 PLN bauda. Tokia pati bauda skiriama ir įdarbinimo agentūrą valdančiam asmeniui, kuris nesilaiko draudimo diskriminuoti dėl lyties, amžiaus, negalios, rasės, etninės kilmės, tautybės, seksualinės orientacijos, politinių įsitikinimų, religinių pažiūrų ar narystės profesinėse sąjungose principo, kaip nurodyta 2008 m. Įstatymų leidi-nyje Nr. 69, 414 punktas su pakeitimais.

³⁹ Verta pažymėti, kad asmenų, kuriems taikoma speciali teisinė apsauga, sąrašas yra uždaras - jį neįtraukti, pavyzdžiui, neheteroseksualios orientacijos ar neįgalūs asmenys.

<p>2010 m. gruodžio 3 d. Įstatymas dėl tam tikrų Europos Sąjungos reglamentų vienodo požiūrio srityje įgyvendinimo (2010 m. Įstatymų leidinys, Nr. 254, poz. 1700, su vėlesniais pakeitimais).⁴⁰</p>	<p>Vienodo požiūrio principas apibrėžtas Įstatymo 3 straipsnyje, kuriame teigiama, kad vienodas požiūris reiškia "bet kokio elgesio, sudarančio nevienodą požiūrį, nebuvimą". Priešingai, nevienodas požiūris pagal įstatymo nuostatas reiškia tokį elgesį su kitu asmeniu, kuris apima vieną ar daugiau iš šių elgesio būdų: tiesioginę diskriminaciją, netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, mažiau palankų elgesį su asmeniu, atsirandantį dėl to, kad jis atsisako arba pasiduoda priekabiavimui ar seksualiniam priekabiavimui.</p>
<p>Civilinis kodeksas</p>	<p>Civilinio kodekso 23 straipsnyje pateikiamas asmens teisių sąrašas. Tai: sveikata, laisvė, garbė, sąžinės laisvė, vardas ar pseudonimas, atvaizdas, susirašinėjimo slaptumas, gyvenamosios vietos neliečiamumas, mokslo, meno, išradimo ir racionalizacinė kūryba</p>
<p>2005 m. sausio 6 d. įstatymas dėl tautinių ir etninių mažumų bei regioninės kalbos (2005 m. Įstatymų leidinys, Nr. 17, punktas 141, su vėlesniais pakeitimais).</p>	<p>Įstatyme draudžiama diskriminacija dėl priklausymo šioms mažumoms ir nurodoma, kad valdžios institucijos privalo imtis atitinkamų priemonių, skatinančių visišką ir tikrą mažumoms priklausančių asmenų ir daugumai priklausančių asmenų lygybę ekonominėje, socialinėje, politinėje ir kultūrinėje srityse. Jame taip pat pabrėžiama asmenų, kurie patiria diskriminaciją, priešišumą ar smurtą dėl savo mažumos statuso, apsauga.</p>
<p>2004 m. balandžio 20 d. Įstatymas dėl užimtumo skatinimo ir darbo rinkos institucijų (2008 m. Įstatymų leidinys, Nr. 69, 414 punktas, su vėlesniais pakeitimais).</p>	<p>Įstatymas draudžia diskriminaciją dėl lyties, amžiaus, gebėjimų lygio, rasės, religijos, etninės kilmės, tautybės, seksualinės orientacijos, politinių įsitikinimų ir tikėjimo, taip pat dėl asmenų narystės profesinėse sąjungose.</p>
<p>1999 m. spalio 7 d. Įstatymas dėl lenkų kalbos (2011 m. Įstatymų leidinys, Nr. 43, poz. 224, su vėlesniais pakeitimais).</p>	<p>Jame nustatyta, kad jame esančios nuostatos nepažeidžia tautinių ir etninių mažumų teisių.</p>
<p>1992 m. gruodžio 29 d. Radijo ir televizijos transliavimo įstatymas (2011 m. Įstatymų leidinys, Nr. 43, poz. 226, su vėlesniais pakeitimais).</p>	<p>Jame nustatyta, kad visuomeninio radijo ir televizijos programose turi būti atsižvelgiama į tautinių mažumų ir etninių grupių poreikius.</p>

Šaltinis: Asmeninis rinkinys

⁴⁰ Nuo 2011 m. sausio 1 d. įsigaliojo Įstatymas dėl kai kurių Europos Sąjungos reglamentų įgyvendinimo vienodo požiūrio srityje (paprastai vadinamas antidiskriminaciniu įstatymu). Šis įstatymas apibrėžia kovos su vienodo požiūrio principo pažeidimais sritis ir būdus. Įstatyme sutvarkyta teisinė situacija ir įgyvendinamos ES antidiskriminacinių direktyvų nuostatos, taip pat nurodytos teisinės vienodo požiūrio principo apsaugos priemonės ir institucijos, atsakingos už jo įgyvendinimą. Pirmą kartą šiuo įstatymu nacionalinėje teisėje įtvirtintas diskriminacijos draudimas ne tik užimtumo srityje. Anksčiau aiškus diskriminacijos draudimas buvo įtrauktas tik į Darbo kodeksą ir buvo taikomas tik darbuotojų ir darbdavių santykiuose. Tačiau antidiskriminacinio įstatymo teikiama apsauga yra ribota ir priklauso nuo konkrečių socialinio gyvenimo sričių. Pavyzdžiui, švietimo ir aukštojo mokslo srityse draudžiama diskriminacija dėl tam tikrų požymių, pavyzdžiui, rasės, etninės kilmės ir pilietybės, tuo tarpu kitiems teisės aktais saugomiems požymiams, pavyzdžiui, lyčiai, religijai, įsitikinimams, pasaulėžiūrai, negaliai, amžiui ar seksualinei orientacijai, aiški apsauga netaikoma.

Didelę įtaką įvairovės valdymo koncepcijos populiarinimui Lenkijoje turėjo 2012 m. Atsakingo verslo forumo paskelbta įvairovės chartijos idėja. Chartija - tai įsipareigojimas, kurį pasirašo organizacijos, nusprendusios savo struktūrose įdiegti nediskriminavimo politiką ir siekti kurti bei skatinti įvairovę. Jame išreiškiamas įmonės pasirengimas į šią veiklą įtraukti visus darbuotojus, verslo partnerius ir socialinius partnerius. Todėl žmogiškųjų išteklių valdymas tapo svarbia ir vis labiau paplitusia sąvoka Lenkijoje. Inicatyva sukurti įvairovės chartijos lenkišką versiją kilo 2011 m. gegužės mėn. vykusiame Prancūzijos kapitalo įmonių atstovų susitikime. Vėliau 2011 m. rugsėjo mėn. atsakingo verslo forumas kartu su strateginiais partneriais pradėjo įvairovės chartijos lenkiškos versijos kūrimo procesą.

Lyčių lygybė ir moterų įgalinimas Kipre

Šiais laikais žodis "moterų įgalinimas" girdimas visur - visi apie jį kalba, daugelis jaučiasi jį supratę, o kiti bando pasiekti ilgalaikių pokyčių visuomenėje. Tačiau ką tiksliai tai reiškia ir kokia moterų padėtis Kipre?

Smurtas dėl lyties - smurtas prieš moteris Kipre

Smurtas prieš moteris yra giliai įsišaknijęs nelygiavertėje moterų padėtyje visuomenėje, išryškinančioje moterų ir vyrų galios disbalansą socialinėje, politinėje ir ekonominėje srityse. Šis plačiai paplitęs žmogaus teisių pažeidimas yra viena iš labiausiai paplitusių šių laikų problemų, sukeliančių fizinę, seksualinę, psichologinę ir ekonominę žalą ar kančias moterims. Smurto prieš moteris pasekmės neapsiriboja vien tik atskirais asmenimis, o neigiamai veikia šeimas, bendruomenes ir visą visuomenę. Nerimą keliantys skaičiavimai rodo, kad Europos Sąjungoje maždaug 1 iš 3 moterų (vyresnės nei 15 metų), arba 61 milijonas iš 185 milijonų, yra patyrusios fizinį ar seksualinį smurtą arba abu šiuos smurto būdus.

Sprendžiant smurto prieš moteris problemą reikia laikytis įvairiapusio požiūrio. Tačiau tiksliai įvertinti visą smurto mastą tebėra sudėtinga dėl nepakankamo pranešimo apie jį ir su tuo susijusios stigmos. Todėl pranešimai apie smurto atvejus sudaro tik nedidelę dalį tikrovės. Konkrečiai Kipre, apklausos duomenys rodo, jog, 47 % gyventojų nepasitiki policija.

Remiantis Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) paskelbtu 2015 m. lyčių lygybės indeksu, šalyse, kuriose gyventojai labiau pasitiki teisingumo institucijomis, paprastai registruojama daugiau smurto atvejų. Apskaičiuota, kad Kipre smurtą patyrė 22 proc. moterų, t. y. 11 proc. mažiau nei bendras ES vidurkis.

Apskritai smurtas prieš moteris tebėra opi problema, giliai įsišaknijusi visuomenės nelygybėje. Todėl kovojant su šia problema būtina taikyti visapusiškas strategijas, kuriomis siekiama panaikinti galios disbalansą ir skatinti pasitikėjimą teisingumo institucijomis.

Kipro vyriausybės kovos su smurtu prieš moteris priemonės

Europos Tarybos ekspertų grupės dėl smurto prieš moteris ir smurto artimoje aplinkoje (GREVIO) atliktame pirmajame Kipro vertinime pabrėžiamos teigiamos priemonės, kurių Kipro valdžios institucijos ėmėsi 2017 m. ratifikavusios Europos Tarybos konvenciją dėl smurto prieš moteris ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir kovos su juo (Stambulo konvenciją). GREVIO ypač palankiai vertina tai, kad 2021 m. įsigalios įstatymas dėl kovos su seksualiniu priekabiavimu ir persekiojimu, o 2020 m. - įstatymas dėl kovos su seksizmu. Remdamasi šių metų pradžioje įvykusi vizitu Kipre, taip pat teigiamai vertina neseniai Nikosijoje atidarytą moterų prieglaudą - krizių centrą, kuriame visą parą, septynias dienas per savaitę teikiamos įvairios pagalbos paslaugos smurto šeimoje aukoms. Tačiau kartu su Kipro vyriausybės nuomone paskelbtoje ataskaitoje GREVIO kritikuoja visapusiškos pagalbos išžaginimo aukoms trūkumą. Visų pirma GREVIO atkreipia dėmesį į tai, kad trūksta specializuotų konsultacijų ir visapusiškos pagalbos moterų lytinių organų žalojimo (ŽLK), priverstinės santuokos ar išžaginimo aukoms, o tai yra rimta spraga, kurią reikėtų pašalinti⁴¹.

Pastangas panaikinti smurtą prieš moteris Kipre koordinuoja Teisingumo ministerija, įgyvendindama Nacionalinį vyrų ir moterų lygybės veiksmų planą. Pirminis planas buvo nustatytas 2014-2017 m., o 2020 m. priimta atnaujinta 2021-2025 m. versija. Šiame plane kova su smurtu prieš moteris buvo įvardyta kaip pagrindinis prioritetas. Šiai problemai spręsti imtasi įvairių veiksmų, įskaitant informotumo didinimo kampanijas, specialistų mokymą ir duomenų, susijusių su visų formų smurtu prieš moteris, rinkimo gerinimą.

Pirmasis nacionalinis smurto šeimoje prevencijos ir kovos su smurtu šeimoje veiksmų planas (2010-2013 m.) taip pat atliko svarbų vaidmenį skatinant integruotą politiką ir priemones kovai su smurtu šeimoje. Tai apėmė prevencijos programų įgyvendinimą, paramos aukoms paslaugų gerinimą ir didesnes mokslinių tyrimų bei duomenų rinkimo pastangas.

Siekiant toliau stiprinti kovą su smurtu šeimoje, parengtas antrasis Nacionalinis smurto šeimoje prevencijos ir kovos su juo veiksmų planas (2016-2019 m.). Planu siekta remtis ankstesnio plano pasiekimais ir sustiprinti išsamias smurto šeimoje prevencijos ir kovos su juo strategijas.

⁴¹ Europos Taryba. Smurtas prieš moteris Kipre. URL: <https://www.coe.int/de/web/portal/-/violence-against-women-in-cyprus-despite-positive-developments-rape-victims-need-more-support-says-new-report>

Šiuo metu nėra atnaujinto nacionalinio kovos su smurtu šeimoje veiksmų plano. Tačiau dabartiniame 2019-2023 m. nacionaliniame vyrų ir moterų lygybės veiksmų plane "Kova su smurtu dėl lyties /Stambulo konvencijos nuostatų laikymasis" yra vienas iš pagrindinių prioritetų.

2018 m. Kipras ratifikavo Europos Tarybos konvenciją dėl smurto prieš moteris ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir kovos su juo, dar vadinamą Stambulo konvencija. 2021 m. Kipro Respublika taip pat priėmė Įstatymą 115(1)/2021 dėl smurto prieš moteris ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir kovos su juo bei susijusių klausimų. Šiuo įstatymu įvairios smurto prieš moteris formos pripažįstamos neteisėtomis, raginama iš dalies pakeisti išžaginimo apibrėžtį, kad ji labiau atitiktų konvenciją, ir pradedamas taikyti 2021 m. Apsaugos nuo priekabiavimo ir persekiojimo įstatymas ir 2020 m. Kovos su seksizmu ir seksistiniu elgesiu įstatymas. Dėl 2021 m. Įstatymo dėl kovos su smurtu prieš moteris pakeitimo femicidas (angliškai femicide) dabar pripažįstamas nusikaltimu, atskiru nuo nužudymo, kaip smurto prieš moteris forma.

Be to, Kipras ratifikavo Jungtinių Tautų Saugumo Tarybos rezoliuciją (S/RES/1325), 2002 m. Tarptautinio baudžiamojo teismo (TBT) Romos statutą, o 2007 m. - Europos Tarybos konvenciją dėl veiksmų prieš prekybą žmonėmis. Kipras taip pat ratifikavo Tarptautinį pilietinių ir politinių teisių paktą ir Tarptautinį ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą 1967 m.⁴²

Apibendrinant galima teigti, kad Kipras ėmėsi svarbių veiksmų smurto prieš moteris problemai spręsti - tai rodo nacionalinių veiksmų planų įgyvendinimas ir nuolatinės pastangos didinti informuotumą, gerinti paramos paslaugas ir gerinti duomenų rinkimą⁴³.

Lyčių lygybė Kipre

Lyčių lygybė kaip principas Kipro Respublikoje įtvirtinta nuo pat jos įkūrimo 1960 m. Pagal Konstitucijos 28 straipsnį kiekvienas asmuo naudojasi visomis teisėmis ir laisvėmis be jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties.

Kipras pagal lyčių lygybės indeksą užima 21-ąją vietą tarp ES šalių - 56,9 balo iš 100. Tačiau nuo bendro ES rezultato jis atsilieka 11 balų. Per pastaruosius metus Kipras padarė tam tikrą pažangą siekdamas lyčių lygybės. Nuo 2010 m. šalies rezultatas padidėjo 7,9 balo, o nuo 2017 m. šiek tiek pagerėjo 0,6 balo. Palyginti su kitomis ES valstybėmis narėmis, Kipras tam tikrais lyčių lygybės aspektais padarė šiek tiek didesnę pažangą. Dėl to Kiprui pavyko pagerinti savo reitingą šešiomis vietomis.

Nors ši pažanga pastebima, Kipre dar reikia daug nuveikti, kad būtų sumažintas lyčių lygybės atotrūkis. Būtina toliau dėti pastangas ir imtis iniciatyvų, kad ir toliau būtų skatinama lyčių lygybė ir toliau

⁴² Viduržemio jūros regiono lyčių studijų institutas. Moterų diskriminacijos Kipre padėties ataskaita.

⁴³ Seksualinio priekabiavimo ir smurto trečiojo lygmens švietimo sistemoje nutraukimas. URL: https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2023/03/Factsheet-Cyprus_EN.pdf <https://www.itstopsnow.org/sites/default/files/2018-02/EIGE%20Report%20Cyprus-Combating%20>

gerinama Kipro padėtis pagal lyčių lygybės indeksą.

Kipre yra keletas pastebimų patobulėjimų, susijusių su lyčių lygybės užtikrinimu. Vienas iš pavyzdžių - ekonominių sprendimų priėmimo srityje. Padidėjo moterų dalis Centrinio banko direktorių valdyboje ir didžiausių biržinių bendrovių valdybose. Be to, tiek moterys, tiek vyrai vis dažniau įgyja aukštąjį išsilavinimą, o nepatenkinti moterų ir vyrų poreikiai medicininei priežiūrai sumažėjo. Tačiau greta teigiamų pokyčių vis dar esama silpnų vietų, pavyzdžiui, politinių sprendimų priėmimo srityje, kur moterų ministrų skaičius per 10 metų vis dar išlieka toks pat. Be to, išliekanti problema yra nevienodas moterų ir vyrų susitelkimas švietimo srityje, nes daugiau moterų nei vyrų studijuoja švietimo, sveikatos ir gerovės arba humanitarinius ir menų mokslus.

Lyčių nelygybė uždarbio srityje išlieka, tai įrodo didelis skirtumas tarp moterų ir vyrų mėnesinio uždarbio. Kipre 2022 m. vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis tarp vyrų ir moterų sudarė 15,87 %⁴⁴.

Geriausiai Kipras pasirodė sveikatos srityje, kurioje surinko 87,9 balo ir užėmė 12-tą vietą tarp visų valstybių narių. Arčiausiai lyčių lygybės Kipras atsidūrė sveikatos paslaugų prieinamumo subdomenoje, užimdamas 11-ą vietą ir surinkdamas 98,4 balo.

Pagrindinės lyčių lygybės institucijos

Per pastarąjį dešimtmetį buvo įsteigtos kelios institucijos, kurių tikslas - skatinti lyčių lygybę Kipro viešojoje erdvėje, ir kiekviena jų orientuojasi į konkrečias sritis. Nacionalinis moterų teisių mechanizmas (NMWR), veikiantis prie Teisingumo ir viešosios tvarkos ministerijos, yra pagrindinė lyčių lygybės skatinimą koordinuojanti institucija. NMWR pataria Ministrų tarybai dėl politikos, programų ir įstatymų, susijusių su moterų teisėmis. Ji taip pat stebi, koordinuoja ir vertina šių iniciatyvų įgyvendinimą ir veiksmingumą.

Be to, NMWR vykdo informavimo, švietimo ir mokymo programas aktualiais lyčių lygybės klausimais, siekdama didinti informuotumą ir sutelkti viešąjį sektorių. Veikdamas kaip bendradarbiavimo platforma, jis palengvina vyriausybės ir moterų organizacijų bei nevyriausybinių organizacijų, siekiančių lyčių lygybės ir moterų teisių, bendradarbiavimą.

⁴⁴ Europos lyčių lygybės institutas. Kipro lyčių lygybės indeksas 2020 m.

NMWR sudaro keturios įstaigos ⁴⁵:

1. Tarybą, kuriai pirmininkauja teisingumo ministras, sudaro septyniolika moterų organizacijų, įskaitant dvi Kipro turkų organizacijas. Tarybos vaidmuo - nagrinėti politikos klausimus ir programas, rengti patariamąsias nuomones ir sprendimus.
2. Nacionalinį komitetą, didžiausią NMWR organą, sudaro dar 60 NVO. Šios organizacijos aktyviai dalyvauja NMWR projektuose, programose ir veikloje. Jos gauna finansavimą savo projektams ir veiklos išlaidoms, su jomis reguliariai konsultuojamasi politikos klausimais, pavyzdžiui, rengiant nacionalinius veiksmų planus.
3. Tarpžinybinis komitetas, kurį sudaro lyčių lygybės atstovai iš visų vienuolikos Kipro ministerijų. Šis komitetas renkasi ad hoc, kad koordinuotų pastangas, dalytųsi informacija ir aptartų vyriausybės politiką lyčių lygybės srityje.
4. Generalinis sekretoriatas teikia administracinę ir mokslinę paramą Nacionalinio moterų teisių mechanizmo (NMWR) patariamiesiems organams. Jam tenka svarbus vaidmuo skatinant ir įgyvendinant šių patariamųjų organų priimtus sprendimus. NMWR sekretoriatui vadovauja Teisingumo ir viešosios tvarkos ministerijos teisingumo skyrius.

Kipre įsteigta ne tik NMWR, bet ir keletas kitų įstaigų, kurios sprendžia su lyčių lygybe susijusius klausimus:

1. Ombudsmenas / antidiskriminacinė ir lygybės institucija:

2004 m. gegužės mėn. įsteigtas ombudsmenas savarankiškai nagrinėja diskriminacijos bylas. Dėl to buvo įsteigtos dvi atskiros institucijos: Kipro antidiskriminacinė institucija ir Lygių galimybių tarnyba. Kovos su diskriminacija institucija tiria skundus dėl diskriminacijos įvairiose srityse, pavyzdžiui, dėl galimybės naudotis prekėmis ir paslaugomis, socialinės apsaugos, švietimo ir sveikatos priežiūros. Lygių galimybių tarnybe daugiausia dėmesio skiria skundams, susijusiems su diskriminacija dėl lyties užimtumo ir profesinio mokymo srityje, įskaitant seksualinį priekabiavimą, moti-nystės teises ir diskriminacinę darbo sąlygų praktiką. Jos įgaliojimai 2008 m. buvo išplėsti, tam kad apimtų lygaus požiūrio į vyrus ir moteris (galimybės naudotis prekėmis ir paslaugomis) įstatymą.

2. Lyčių lygybės komitetas užimtumo ir profesinio mokymo srityje:

2003 m. birželio mėn. prie Darbo ir socialinio draudimo ministerijos įsteigtas Lyčių lygybės komite-tas prižiūri, kaip įgyvendinamas Lygių galimybių moterims ir vyrams užimtumo ir profesinio moky-mo srityje įstatymas. Komitetas priima ir nagrinėja skundus dėl diskriminacijos užimtumo ir pro-fesinio mokymo srityje. 2009 m. jis buvo įgaliotas teikti nepriklausomą pagalbą diskriminacijos

⁴⁵ Europos Parlamento Moterų teisių ir lyčių lygybės komitetas. 2012. Lyčių lygybės politika Kipre. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462447/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462447_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462447/IPOL-FEMM_NT(2012)462447_EN.pdf)

aukoms, įskaitant teisinės konsultacijas ir atstovavimą baudžiamosiose ar administracinėse bylose.

3. Smurto šeimoje prevencijos ir kovos su juo patariamasis komitetas:

Patariamasis komitetas daugiausia dėmesio skiria smurto šeimoje prevencijai ir kovai su juo. Jo veikla apima atitinkamų įstatymų įgyvendinimo stebėseną, specialistų ir visuomenės informuotumo didinimą, mokslinių tyrimų atlikimą, tarpžinybinio bendradarbiavimo stiprinimą, esamų paslaugų vertinimą, atitinkamų specialistų mokymą ir nacionalinio kovos su smurtu šeimoje veiksmų plano rengimą..

4. Kovos su prekyba žmonėmis koordinavimo daugiadalykė grupė:

Koordinacinė daugiadalykė grupė buvo įsteigta 2007 m. pagal Kovos su prekyba žmonėmis ir išnaudojimu bei aukų apsaugos įstatymą. Ši grupė, kuriai pirmininkauja vidaus reikalų ministras, yra atsakinga už įstatymų ir nacionalinių veiksmų planų dėl prekybos žmonėmis įgyvendinimo stebėseną. Grupė renka informaciją ir keičiasi ja su savo nariais, kuriems priklauso įvairios vyriausybės agentūros, dalyvaujančios kovoje su prekyba žmonėmis, taip pat dvi NVO.

Lygi moterų ir vyrų ekonominė nepriklausomybė

Užimtumo lygybės politika ir prioritetai padėjo padidinti dirbančių moterų skaičių, kartu išlaikant lygias paaukštinimo, atlyginimo ir karjeros galimybes. Dėl to sustiprėjo moterų vaidmuo ir padėtis socialiniame ir ekonominiame gyvenime. Šiems pokyčiams palankias sąlygas sudarė geri pastarųjų metų Kipro ekonomikos rezultatai, kuriuos lydėjo radikalus ekonomikos restruktūrizavimas, prasidėjęs nuo didelės paslaugų sektoriaus plėtros. Dauguma naujų darbo vietų sukurta paslaugų sektoriuje, kuriame sudaromos geresnės darbo sąlygos ir palankesnės sąlygos moterų dalyvavimui. Šiuo metu Kipre apie 15 000 moterų renkasi laikiną darbą, o apie 16 000 moterų dirba ne visą darbo dieną tokiose sektoriuose kaip švietimas, prekyba ir žemės ūkis, taip pat apdirbamoji pramonė dėl palankių darbo sąlygų arba lanksčių darbo valandų, leidžiančių joms derinti šeimos, socialinius ir profesinius įsipareigojimus.

Kipro statistikos tarnybos darbo jėgos tyrimo duomenimis, 2022 m. antrąjį ketvirtį darbo jėga sudarė 482 385 asmenis, arba 65,1 % gyventojų (vyrų - 71,2 %, moterų - 59,5 %), palyginti su 466 525 asmenimis (63,9 %) atitinkamą 2021 m. ketvirtį.

Bedarbių skaičius siekė 32 903 asmenis, o nedarbo lygis - 6,8 proc. darbo jėgos (vyrų - 6,0 proc., moterų - 7,8 proc.), palyginti su 39 224 asmenimis (8,4 proc.) atitinkamą 2021 m. ketvirtį. Moterų šiek tiek dažniau nei vyrai yra bedarbės, tačiau šis skirtumas yra palyginti nedidelis. Moterų taip pat dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo dieną. Taip gali būti dėl to, kad iš moterų tikimasi, jog jos rūpinsis vaikais ir namų ūkiu.

Pastaraisiais metais pastebimas pokytis moterų atžvilgiu - perėjimas nuo žemos kvalifikacijos darbų prie darbų, kuriems keliami aukšti išsilavinimo reikalavimai. Gerėjant išsilavinimo lygiui, į darbo rinką įsitraukė daugiau moterų. Pavyzdžiui, iš 100, 15-64 m. amžiaus moterų, turinčių vidurinės mokyklos ar jam prilygstantį išsilavinimą, beveik 40 yra darbo jėga, palyginti su maždaug 81 universitetinį išsilavinimą turinčia moterimi. Tarptautiniu mastu užfiksuota, kad didėjant moterų kvalifikacijai ir išsilavinimo lygiui, didėja ir jų dalyvavimo darbo rinkoje tendencija⁴⁶.

Nepaisant to, vis dar esama didelių lyčių dalyvavimo darbo rinkoje skirtumų: Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis yra labai didelis (daugiau nei 23 %), o užimtumo srityje vyrauja lyčių segregacija: moterys tradiciškai dirba daugiausia mažiau apmokamuose sektoriuose, pavyzdžiui, kaip jau minėta, sveikatos priežiūros, švietimo ir namų ruošos srityse. Kaip ir kitose Europos šalyse, moterys taip pat dažniau nutraukia savo karjerą, kad galėtų auginti vaikus, ir joms ypač sunku grįžti į darbo rinką po nedarbo laikotarpių.

Moterų skatinimas dalyvauti darbo rinkoje yra vienas iš pagrindinių Kipro vyriausybės prioritetų, kuriam skiriama didžiausia politinė ir finansinė parama. Tai gali būti susiję su tuo, kad integracijos į darbo rinką politikos klausimai yra svarbūs siekiant lyčių lygybės visoje Europos Sąjungoje. Nuo 2007 m. įgyvendinta nemažai Europos socialinio fondo (ESF) bendrai finansuojamų priemonių, kuriomis siekiama skatinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje. Viena iš specialiai moterims skirtų priemonių yra Moterų verslumo skatinimo programa, skirta įvairaus amžiaus (18-55 metų) moterims, norinčioms dirbti gamybos, prekybos, paslaugų ir turizmo sektoriuose ir norinčioms pasinaudoti savo žiniomis, mokymu, naujomis technologijomis ir inovacijomis bei informacinių technologijų galimybėmis kuriant, gaminant ir parduodant "naujus" produktus ir paslaugas. Taip pat yra specialios mokymo programos, skirtos nedirbančioms moterims, kurias įgyvendina Žmogiškųjų išteklių plėtros tarnyba ir iš dalies finansuoja ESF; jomis siekiama skatinti bedarbių ir neaktyvių moterų darbo jėgos mokymą ir užimtumą.

Kitos priemonės, skirtos neaktyvioms moterims, apima 2004-2006 m. ir 2007-2013 m. programavimo laikotarpių Lanksčių užimtumo formų skatinimo programą. Remiantis 2004-2006 m. laikotarpio projektų rezultatais, programa, skirta subsidijuoti veikiančias įmones ir (arba) organizacijas, kad jos sukurtų darbo vietas su lanksčiomis užimtumo formomis, skirtas jaunimui, vyresnio amžiaus žmonėms, asmenims kuriems reikalinga priežiūra, ir apskritai socialiai pažeidžiamoms grupėms priklausantiems asmenims. Nepakankama kokybiškų ir įperkamų vaikų ir kitų nuo priežiūros priklausomų artimųjų priežiūros paslaugų pasiūla buvo įvardyta kaip pagrindinė kliūtis, trukdanti moterims aktyviau dalyvauti darbo rinkoje. Be to, lanksčios užimtumo formos nėra itin paplitusios, o lanksčiai dirbančių asmenų skaičius, palyginti su kitomis Europos šalimis, yra nedidelis.

Įsiekdama panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, 2007 m. Darbo ir socialinio draudimo ministerija (MLSI) pradėjo išsamų Socialinio draudimo (MLSI) užsakymą atlikti išsamų tyrimą, kad įvertintų ir išanalizuotų šios problemos mastą Kipre, taip pat pateikti rekomendacijas dėl politikos priemonių šiai problemai spręsti.

⁴⁶ Kipro vyriausybė. Darbo ministerija. Moterų ir vyrų lygybė užimtumo srityje. Svetainė: https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page1f_en/page1f_en?OpenDocument

Remdamasi minėto tyrimo išvadomis, MLSI pradėjo įgyvendinti projektą "Veiksmai, skirti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumams mažinti", kuriame numatytos konkrečios moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo priemonės, įgyvendinamos 2009-2013 m. laikotarpiu. Programa buvo pradėta įgyvendinti 2011 m., jos biudžetas - apie 4,5 mln. eurų, ją bendrai finansavo Europos socialinis fondas (ESF). Programoje, be kita ko, buvo numatyta sukurti veiksmingą mechanizmą, skirtą užtikrinti teisės aktų dėl vienodo darbo užmokesčio vykdymą, parengti vadovus ir gaires kaip priemones, skirtas nelygybės užimtumo srityje atvejams tirti, intervencines priemones, skatinančias darbo ir šeimos gyvenimo, gyvenimo derinimą, ir priemones lyčių stereotipams šalinti per švietimo sistemą 2007-2013 m. laikotarpiu Valstybinė socialinės rūpybos tarnyba (VSS) įgyvendino iniciatyvą "Socialinės priežiūros paslaugų teikimas derinant šeimą ir darbą". Jo projektu buvo siekiama subsidijuoti vaikų, pagyvenusių ir neįgalių asmenų dienos priežiūros išlaidas, siekiant palengvinti moterų integraciją į darbo rinką.

Vienodas moterų ir vyrų atstovavimas priimant sprendimus

Kalbant apie vienodą moterų ir vyrų atstovavimą priimant sprendimus, Kipre padaryta tam tikra pažanga didinant moterų dalyvavimą politikoje. Tačiau pokyčiai vyksta lėtai, o moterims vyriausybėje ir toliau gerokai mažiau atstovaujama. Pavyzdžiui, Kipre tik 38 % teisėjų ir 20,8 % vyresniųjų valstybės tarnautojų yra moterys. Per 2001 m. parlamento rinkimus iš 85 kandidačių moterų buvo išrinktos tik šešios. 2006 m. šis skaičius šiek tiek padidėjo iki aštuonių vietų (14,6 %), nors bendras kandidatų skaičius išaugo iki 128. Kipro nacionalinė moterų teisių gynimo organizacija (NMWR) pradėjo didelę kampaniją, kuria skatino rinkėjus remti moteris kandidates, tačiau jos poveikis buvo nedidelis. Per 2011 m. rinkimus išrinktų moterų procentinė dalis dar labiau sumažėjo ir sudarė tik šešias (10,7 %). Per 2011 m. savivaldybių rinkimus moterų merių skaičius sumažėjo nuo 3 % iki 0 %, o moterų narių dalis savivaldybių tarybose sumažėjo nuo 20,3 % iki 17,5 %.

Verta paminėti, jog pasiekta teigiamų pokyčių, pavyzdžiui, trys moterys paskirtos ministrėmis iš vienuolikos, o 2009 m. birželio mėn. dvi moterys išrinktos Europos Parlamento narėmis. Be to, pastaraisiais metais moterys pirmą kartą buvo paskirtos į aukštas politines pareigas, įskaitant teisės komisaro, administracijos komisaro (ombudsmeno), generalinio auditoriaus, Respublikos generalinio buhalterio pavaduotojo ir asmens duomenų apsaugos komisaro pareigas.

Dauguma Kipro politinių partijų, siekdamos spręsti nepakankamo moterų atstovavimo problemą, įgyvendino kvotų sistemą, kad paskatintų moterų dalyvavimą sprendimų priėmimo organuose. Kai kurios partijos taip pat įvedė kvotas savo kandidatų sąrašuose. Tačiau šios priemonės buvo įgyvendintos ne teisės aktais, o partijų vidaus taisyklėmis. Nacionaliniame lyčių lygybės veiksmų plane numatytos priemonės, kuriomis siekiama nustatyti tikslus ir kvotas. Pavyzdžiui, plane nustatytas 40 % moterų dalyvavimo politiniame gyvenime tikslas ir siūloma nustatyti 30 % moterų kvotą savivaldybių, parlamento ir Europos Parlamento rinkimų biuleteniuose, taip pat 30 % moterų skyrimo į valstybinius komitetus ir valdybas kvotą. Nepaisant šių tikslų, kvotų įvedimas Kipre nesulaukė didelio palaikymo ir apskritai nėra palankiai vertinamas.

Silpnas moterų dalyvavimas politikoje gali būti paaiškinimas plačiai paplitusių patriarchalinių įsiti-

kinimų ir įsišaknijusių prielaidų apie vyrų ir moterų pareigas ir vaidmenis namuose, darbe, politikoje ir viešajame gyvenime rezultatas.

Tačiau verta paminėti, kad 2005 m. vasario mėn. Savivaldybių sąjunga įsteigė Savivaldybių sąjungos išrinktų moterų komitetą. Šio komiteto tikslas - skatinti vienodą moterų ir vyrų atstovavimą vietos tarybose⁴⁷.

Svarbus momentas šioje srityje yra naujoji Kipro ministrų taryba. 2023 m. birželio 8 d. prisai-
kdinus naująjį prezidentą Nikos Christodoulides, buvo pristatytas naujas ministrų kabinetas, kurį
sudaro 14 vyrų ir 9 moterys. Tai sudaro 40 proc. lyčių pusiausvyrą, taigi naujasis prezidentas vykdo
savo rinkimų pažadą didinti lyčių lygybę, o tai Kiprui yra didelis žingsnis į priekį⁴⁸.

10 gerosios praktikos pavyzdžių moterų įgalinimo srityje

TRUMPAS GEROS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

— 1 —

⁴⁷ Europos Parlamento Moterų teisių ir lyčių lygybės komitetas. 2012. Lyčių lygybės politika Kipre. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462447/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462447_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462447/IPOL-FEMM_NT(2012)462447_EN.pdf)

⁴⁸ Kipro naujienų portale. Išrinktasis prezidentas Christodoulides paskelbė lyčių pusiausvyrą užtikrinantį ministrų kabinetą. URL: <https://in-cyprus.philenews.com/news/local/president-christodoulides-reveals-a-50-gender-balanced-cabinet-as-he-takes-over-tomorrow/>

Gerosios praktikos pavadinimas:	Kipro tarptautinės moterys - CIWOT
Gerąją praktiką įgyvendinančio ir (arba) ja besidalinančio subjekto pavadinimas ir tipas (pavyzdžiui, fizinis asmuo, vyriausybė, organizacija, privataus sektoriaus subjektas ir pan.)	Savanoriška organizacija
Vieta / geografinė aprėptis: Kokia geografinė sritis, kurioje buvo taikoma geroji praktika? Jei įmanoma, nurodykite šalį, regioną, provinciją, rajoną, miestą ir kaimą.	Limasolis, Kipras
Gerosios praktikos aprašymas: Pateikite trumpą gerosios praktikos aprašymą.	<ul style="list-style-type: none"> • Kiekvienais metais pasirenkama viena labdaros organizacija (kartais dvi), kuriai skiriama daugiausia dėmesio, ir, atsižvelgiant į narių susidomėjimą, įgyvendinami įvairūs projektai • CIWOT egzistuoja tam, kad padėtų vietos bendruomenei, padėtų moterims tapti geresnėmis lyderėmis, stiprintų asmeninius talentus, palaikytų draugystę ir užmegztų ryšius, taip sujungdama moteris į vieną bendruomenę. • Nariai savanoriškai rinkti pinigus, aukoja laiką vietos labdaros organizacijoms, rengia kursus, kuriuose galima išmokti naujų įgūdžių, ir organizuoja socialinius renginius, leidžiančius geriau pažinti vieni kitus, išbandyti naujus dalykus ir pasilinksinti.
Pagrindiniai tikslai: Kokie buvo (yra) pagrindiniai gerosios praktikos tikslai?	<ul style="list-style-type: none"> • Skatinti moteris bendrauti, organizuoti ir vadovauti • Pinigų rinkimas labdarai
Pagrindiniai dalyviai ir suinteresuotosios šalys. Išvardykite pagrindinius dalyvius ir suinteresuotąsias šalis, dalyvaujančias įgyvendinant gerąją praktiką.	<ul style="list-style-type: none"> • Direktorių valdyba savanoriškumo pagrindu, kuri yra skiriami kasmet • Moterys, priklausančios klubui
Tikslinė grupė: Kas yra gerosios praktikos naudotojai? Išvardykite gerosios praktikos naudotojus arba tikslinę grupę.	Angliakalbės moterys iš įvairių šalių ir įvairaus amžiaus, gyvenančios Kipre, Limasolyje arba jo apylinkėse

Gerosios praktikos pavadinimas:	AIPFE Kipras - Europos moterys
<p>Gerąją praktiką įgyvendinančio ir (arba) ja besidalinančio subjekto pavadinimas ir tipas (pavyzdžiui, fizinis asmuo, vyriausybinių organizacija, privataus sektoriaus subjektas ir pan.)</p>	<p>Ne pelno siekianti organizacija</p>
<p>Vieta / geografinė aprėptis: Kokia geografinė sritis, kurioje buvo taikoma geroji praktika? Jei įmanoma, nurodykite šalį, regioną, provinciją, rajoną, miestą ir kaimą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AIPFE pirmą kartą buvo įsteigta Briuselyje (Belgija) • Kipro skyrius įsteigtas 2001 m., Nikosija
<p>Gerosios praktikos aprašymas: Pateikite trumpą gerosios praktikos aprašymą.</p>	<p>“Mūsų, kaip organizacijos, misija - palengvinti ir atverti pokalbį apie moterų vaidmenį visuomenėje. Mes įgaliname, motyvuojame ir sujungiame moteris, kad jos galėtų susėsti prie stalo. Organizuojame renginius, seminarus ir vedame programas, kurios leis mums įgyvendinti šią misiją”</p>
<p>Pagrindiniai tikslai: Kokie buvo (yra) pagrindiniai gerosios praktikos tikslai?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Misija: palengvinti ir atverti pokalbį apie moterų vaidmenį visuomenėje; suteikti moterims galimybę, motyvuoti ir sujungti jas, kad jos galėtų sėsti prie derybų stal. • Europos finansuojami projektai, kuriuose dalyvauja AIPFEs: <ul style="list-style-type: none"> - Moterys versle - Lyčių įvairovė sprendimų priėmimo pozicijose
<p>Pagrindiniai dalyviai ir suinteresuotosios šalys. Išvardykite pagrindinius dalyvius ir suinteresuotąsias šalis, dalyvaujančias įgyvendinant gerąją praktiką.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pirmininkas: Despina Papadopoulou • Pirmininko pavaduotojas: Thalia Iacovou • Sekretorius: Christos Lazanias
<p>Tikslinė grupė: Kas yra gerosios praktikos naudotojai? Išvardykite gerosios praktikos naudotojus arba tikslinę grupę.</p>	<p>Moterys visose visuomenės grupėse</p>

Gerosios praktikos pavadinimas:	KIPRO MERGINOS GALI
<p>Gerąją praktiką įgyvendinančio ir (arba) ja besidalinančio subjekto pavadinimas ir tipas (pavyzdžiui, fizinis asmuo, vyriausybė, organizacija, privataus sektoriaus subjektas ir pan.)</p>	<p>Grupė savanorių</p>
<p>Vieta / geografinė aprėptis: Kokia geografinė sritis, kurioje buvo taikoma geroji praktika? Jei įmanoma, nurodykite šalį, regioną, provinciją, rajoną, miestą ir kaimą.</p>	<p>Kipras, renginiai visoje saloje</p>
<p>Gerosios praktikos aprašymas: Pateikite trumpą gerosios praktikos aprašymą.</p>	<p>“Kipre daugumoje sporto šakų moterys yra nepakankamai atstovaujamos, o apie sportininkes, kurios pasiekia laimėjimų, žiniasklaida mažai rašo ir dauguma jų lieka nežinomos. CGC nori tai pakeisti ir skatinti moterų įgalinimą suteikdama joms galimybę išbandyti naujas sporto šakas, išėiti iš komforto zonos, semtis įkvėpimo iš kitų ir bendrauti su žmonėmis iš įvairių šalių. Parodydami moterims, kad jos GALI, mes naudojame sportą kaip socialinio švietimo ir įtraukties priemonę ”</p>
<p>Pagrindiniai tikslai: Kokie buvo (yra) pagrindiniai gerosios praktikos tikslai?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dėmesys skiriamas bandyti naujas veiklas linksmoje ir nekonkurencingoje aplinkoje • Sveikatos stiprinimas
<p>Pagrindiniai dalyviai ir suinteresuotosios šalys. Išvardykite pagrindinius dalyvius ir suinteresuotąsias šalis, dalyvaujančias įgyvendinant gerąją praktiką.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Savanoriai
<p>Tikslinė grupė: Kas yra gerosios praktikos naudotojai? Išvardykite gerosios praktikos naudotojus arba tikslinę grupę.</p>	<p>Įvairaus amžiaus ir gebėjimų merginos ir moterys iš visos Kipro salos</p>

Gerosios praktikos pavadinimas:	OWAAT – Viena moteris vienu metu
<p>Gerąją praktiką įgyvendinančio ir (arba) ją besidalinančio subjekto pavadinimas ir tipas (pavyzdžiui, fizinis asmuo, vyriausybė, organizacija, privataus sektoriaus subjektas ir pan.)</p>	<p>Tvarus bendruomenės ir teismo bendradarbiavimas</p>
<p>Vieta / geografinė aprėptis: Kokia geografinė sritis, kurioje buvo taikoma geroji praktika? Jei įmanoma, nurodykite šalį, regioną, provinciją, rajoną, miestą ir kaimą.</p>	<p>Kipras</p>
<p>Gerosios praktikos aprašymas: Pateikite trumpą gerosios praktikos aprašymą.</p>	<p>OWAAT padeda smurtą patyrusioms moterims įgyti žinių ir įgalina jas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Padeda joms sužinoti savo teises ir kaip jomis pasinaudoti; • Savipagalba; • Padėti moterims teisiniais klausimais.
<p>Pagrindiniai tikslai: Kokie buvo (yra) pagrindiniai gerosios praktikos tikslai?</p>	<p>Užkirsti kelią visų formų nefizinei, nesmurtinei prievartai prieš moteris</p>
<p>Pagrindiniai dalyviai ir suinteresuotosios šalys. Išvardykite pagrindinius dalyvius ir suinteresuotąsias šalis, dalyvaujančias įgyvendinant gerąją praktiką.</p>	<p>Remėjai:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fulbright • Nikosijos universitetas • Alexandra M. Hadjidaki ir komanda
<p>Tikslinė grupė: Kas yra gerosios praktikos naudotojai? Išvardykite gerosios praktikos naudotojus arba tikslinę grupę.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bet kokio amžiaus moterys • Kipro teismai, remiantys OWAAT tikslus ir uždavinius

Gerosios praktikos pavadinimas:	Kipro moterų lobistinė organizacija
<p>Gerąją praktiką įgyvendinančio ir (arba) ja besidalinančio subjekto pavadinimas ir tipas (pavyzdžiui, fizinis asmuo, vyriausybė, organizacija, privataus sektoriaus subjektas ir pan.)</p>	<p>Specialistų tinklas, nevyriausybė organizacija</p>
<p>Vieta / geografinė aprėptis: Kokia geografinė sritis, kurioje buvo taikoma geroji praktika? Jei įmanoma, nurodykite šalį, regioną, provinciją, rajoną, miestą ir kaimą.</p>	<p>Nikosija, Kipras</p>
<p>Gerosios praktikos aprašymas: Pateikite trumpą gerosios praktikos aprašymą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vienija įvairias moterų organizacijas ir NVO visame Kipre • Misija: skatinti lyčių lygybę ir moterų įgalinimą, kovoti su visų formų diskriminacija ir smurtu prieš moteris bei užtikrinti visapusišką moterų dalyvavimą ir aktyvų įsitraukimą į sprendimų priėmimo procesą
<p>Pagrindiniai tikslai: Kokie buvo (yra) pagrindiniai gerosios praktikos tikslai?</p>	<p>Lyčių kokybės ir moterų įgalinimo skatinimas</p>
<p>Pagrindiniai dalyviai ir suinteresuotosios šalys. Išvardykite pagrindinius dalyvius ir suinteresuotąsias šalis, dalyvaujančias įgyvendinant gerąją praktiką.</p>	<p>Įvairaus amžiaus moterys, nevyriausybines organizacijas (NVO) ir vietos lygmens valdžia.</p>
<p>Tikslinė grupė: Kas yra gerosios praktikos naudotojai? Išvardykite gerosios praktikos naudotojus arba tikslinę grupę.</p>	<p>Bet kokio amžiaus moterys</p>

Gerosios praktikos pavadinimas:	Jaunų moterų verslumo programa
Gerąją praktiką įgyvendinančio ir (arba) ja besidalinančio subjekto pavadinimas ir tipas (pavyzdžiui, fizinis asmuo, vyriausybinių organizacija, privataus sektoriaus subjektas ir pan.)	Jaunų moterų verslumo programa
Vieta / geografinė aprėptis: Kokia geografinė sritis, kurioje buvo taikoma geroji praktika? Jei įmanoma, nurodykite šalį, regioną, provinciją, rajoną, miestą ir kaimą.	Nikosija, Kipras
Gerosios praktikos aprašymas: Pateikite trumpą gerosios praktikos aprašymą.	"YFEP projektą įkvėpė nuolatinis ES uždavinys - stiprinti jaunų moterų verslumą, didinti verslo kūrimo rodiklius ir suteikti alternatyvias galimybes įsidarbinti, o svarbiausia - užtikrinti jaunų moterų asmeninį pasitenkinimą."
Pagrindiniai tikslai: Kokie buvo (yra) pagrindiniai gerosios praktikos tikslai?	Tikslas - pasiūlyti jaunoms moterims, motyvuotoms pradėti verslą, universalią programą, pagal kurią jos galėtų pagilinti savo žinias apie verslumą, tvarų valdymą, pagerinti požiūrį ir ugdyti įgūdžius.
Pagrindiniai dalyviai ir suinteresuotosios šalys. Išvardykite pagrindinius dalyvius ir suinteresuotąsias šalis, dalyvaujančias įgyvendinant gerąją praktiką.	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinatorius: Fundacija Autokreacija/ Autokreacija Foundation, PoLenkija • The Nest Social Cooperative Enterprise, Graikija • Seal Cyprus, Kipras • Mv International, Italija • Aregai Terre di Benessere Associazione Culturale, Italija • West Lothian Chamber Of Commerce Limited, Jungtinė Karalystė
Tikslinė grupė: Kas yra gerosios praktikos naudotojai? Išvardykite gerosios praktikos naudotojus arba tikslinę grupę.	Jaunos moterys

Gerosios praktikos pavadinimas:	Jos istorija taikos kūrimui
<p>Gerąją praktiką įgyvendinančio ir (arba) ja besidalinančio subjekto pavadinimas ir tipas (pavyzdžiui, fizinis asmuo, vyriausybinių organizacija, privataus sektoriaus subjektas ir pan.)</p>	<p>Projektą įgyvendina Lyčių lygybės ir istorijos centras (Kipras) kartu su HERstory Educational Trust (Airija), jį finansuoja Europos programa "Erasmus+".</p>
<p>Vieta / geografinė aprėptis: Kokia geografinė sritis, kurioje buvo taikoma geroji praktika? Jei įmanoma, nurodykite šalį, regioną, provinciją, rajoną, miestą ir kaimą.</p>	<p>Kipras ir Airija</p>
<p>Gerosios praktikos aprašymas: Pateikite trumpą gerosios praktikos aprašymą.</p>	<p>Projekto tikslas - pasitelkus moterų istorijos prizmę spręsti nuolatinės moterų atskirties nuo taikos kūrimo pastangų problemą ir įgalinti Kipro ir Airijos moteris būti aktyviomis taikos ir lyčių lygybės veikėjomis</p>
<p>Pagrindiniai tikslai: Kokie buvo (yra) pagrindiniai gerosios praktikos tikslai?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Moterų įgalinimas • Taikos ugdymas • Moterų nematomumas istorijoje • Istorinių mitų apie lytis dekonstravimas
<p>Pagrindiniai dalyviai ir suinteresuotosios šalys. Išvardykite pagrindinius dalyvius ir suinteresuotąsias šalis, dalyvaujančias įgyvendinant gerąją praktiką.</p>	<p>Lyčių lygybės ir istorijos centras (Kipras) -> Ne pelno siekianti nevyriausybinių organizacija</p>
<p>Tikslinė grupė: Kas yra gerosios praktikos naudotojai? Išvardykite gerosios praktikos naudotojus arba tikslinę grupę.</p>	<p>Įvairaus amžiaus moterys, ypač dirbančios švietimo srityje.</p>

Gerosios praktikos pavadinimas:	Sveikų santykių kūrimas ir lyčių lygybės stiprinimas
<p>Gerąją praktiką įgyvendinančio ir (arba) ja besidalinančio subjekto pavadinimas ir tipas (pavyzdžiui, fizinis asmuo, vyriausybinių organizacija, privataus sektoriaus subjektas ir pan.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interaktyvus internetinis seminaras moterims • Įgyvendinta padedant Kipro šeimos planavimo asociacijai ir Viduržemio jūros regiono lyčių studijų institutui
<p>Vieta / geografinė aprėptis: Kokia geografinė sritis, kurioje buvo taikoma geroji praktika? Jei įmanoma, nurodykite šalį, regioną, provinciją, rajoną, miestą ir kaimą.</p>	<p>Internete</p>
<p>Gerosios praktikos aprašymas: Pateikite trumpą gerosios praktikos aprašymą.</p>	<p>“Seminare taikomos neformaliojo ugdymo metodikos, kuriomis siekiama paskatinti dalyves apmąstyti moterų patirtį, kritiškai aptarti, kaip lyčių normos ir stereotipai veikia lyčių ir reprodukcinę teisių išraišką ir naudojimąsi jomis, stiprinti bendruomeniškumo jausmą, mesti iššūkį lyčių normoms, ieškoti būdų, kaip suteikti daugiau laisvės ir pan.”</p>
<p>Pagrindiniai tikslai: Kokie buvo (yra) pagrindiniai gerosios praktikos tikslai?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apmąstyti moterų patirtį • Kvestionuoti lyčių normas ir ieškoti būdų, kaip suteikti daugiau laisvės, laimės, pasitenkinimo ir lygybės moterų gyvenime ir santykiuose
<p>Pagrindiniai dalyviai ir suinteresuotosios šalys. Išvardykite pagrindinius dalyvius ir suinteresuotąsias šalis, dalyvaujančias įgyvendinant gerąją praktiką.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kipro šeimos planavimo asociacija • Viduržemio jūros regiono lyčių studijų institutas
<p>Tikslinė grupė: Kas yra gerosios praktikos naudotojai? Išvardykite gerosios praktikos naudotojus arba tikslinę grupę.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 18-25 metų moterys • Kipro, Egipto, Libano ir Jordanijos piliečiai

Gerosios praktikos pavadinimas:	Projektas "Išmaniosios moterys"
<p>Gerąją praktiką įgyvendinančio ir (arba) ja besidalinančio subjekto pavadinimas ir tipas (pavyzdžiui, fizinis asmuo, vyriausybė, organizacija, privataus sektoriaus subjektas ir pan.)</p>	<p>Projektas finansuojamas Erasmus+ programos</p>
<p>Vieta / geografinė aprėptis: Kokia geografinė sritis, kurioje buvo taikoma geroji praktika? Jei įmanoma, nurodykite šalį, regioną, provinciją, rajoną, miestą ir kaimą.</p>	<p>Larnaka, Kipras</p>
<p>Gerosios praktikos aprašymas: Pateikite trumpą gerosios praktikos aprašymą.</p>	<p>"SMART Women" - tai projektas, kuriuo siekiama sukurti ir įgyvendinti mokymo programą, skirtą verslumui ir elektronei prekybai. Programos tikslas - gilinti moterų žinias ir kompetencijas elektroninės prekybos ir verslo srityje, kad jos galėtų pagerinti dalyvių įsidarbinimo ar verslo galimybes."</p>
<p>Pagrindiniai tikslai: Kokie buvo (yra) pagrindiniai gerosios praktikos tikslai?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pagilinti žinias apie IT naudojimą - Įkvėpti skaitmeninius verslininkus visapusiškai išnaudoti IT potencialą, tiek naujų skaitmeninių produktų, tiek skaitmeninių paslaugų pasiūlos požiūriu
<p>Pagrindiniai dalyviai ir suinteresuotosios šalys. Išvardykite pagrindinius dalyvius ir suinteresuotąsias šalis, dalyvaujančias įgyvendinant gerąją praktiką.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Langas I ateiti / Lietuva • LIKTA / Latvija • EOS / Rumunija • Dedalo Foundation for the Development of the Information Society / Ispanija • Malta Communications Authority / Malta
<p>Tikslinė grupė: Kas yra gerosios praktikos naudotojai? Išvardykite gerosios praktikos naudotojus arba tikslinę grupę.</p>	<p>Žmonės, kurie domisi naujų įmonių kūrimu ir siekia įgyti verslininko įgūdžių</p>

Gerosios praktikos pavadinimas:	Kipro tarptautinio universiteto Moterų įgalinimo centras (CIU-WEC)
<p>Gerąją praktiką įgyvendinančio ir (arba) ja besidalinančio subjekto pavadinimas ir tipas (pavyzdžiui, fizinis asmuo, vyriausybinių organizacija, privataus sektoriaus subjektas ir pan.)</p>	<p>Tarptautinis Kipro universitetas. Moterų įgalinimo centras.</p>
<p>Vieta / geografinė aprėptis: Kokia geografinė sritis, kurioje buvo taikoma geroji praktika? Jei įmanoma, nurodykite šalį, regioną, provinciją, rajoną, miestą ir kaimą.</p>	<p>Šiaurės Kipras</p>
<p>Gerosios praktikos aprašymas: Pateikite trumpą gerosios praktikos aprašymą.</p>	<p>Kipro tarptautinio universiteto Moterų įgalinimo centro (CIU-WEC) tikslas - suteikti talentingoms, bet socialiai nuskriaustoms jaunoms moterims galimybę siekti savo ambicijų palankioje ir sudėtingoje akademinėje aplinkoje. Centras buvo įkurtas kaip susitikimų vieta, skatinanti inovatyvumą.</p>
<p>Pagrindiniai tikslai: Kokie buvo (yra) pagrindiniai gerosios praktikos tikslai?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prisidėti prie teisingesnės visuomenės kūrimo skatinant pažangesnį pedagoginį klimatą ir plečiant karjeros galimybes moterims STEM srityse. • Suteikti mergaitėms priemones, kurių joms reikia, kad jos galėtų kurti šviesesnę savo ir savo bendruomenių ateitį. • Kurti forumą, kuris skatina mergaičių savigarbą ir savarankiškumą.
<p>Pagrindiniai dalyviai ir suinteresuotosios šalys. Išvardykite pagrindinius dalyvius ir suinteresuotąsias šalis, dalyvaujančias įgyvendinant gerąją praktiką.</p>	<p>Tarptautinis Kipro universitetas</p>
<p>Tikslinė grupė: Kas yra gerosios praktikos naudotojai? Išvardykite gerosios praktikos naudotojus arba tikslinę grupę.</p>	<p>Tarptautinis Kipro universitetas Studentės ir vietinės moterys</p>

Įvairovės dienos organizavimas



Įvairovės dienos organizavimas darbo vietoje gali būti įdomus iššūkis. Pateikiame vadovą, kuris padės sėkmingai organizuoti šį renginį, žingsnis po žingsnio:

1 žingsnis: Apibrėžkite tikslus ir paskirtį

- Pagalvokite, kodėl norite surengti įvairovės dieną ir kokių tikslų norėtumėte pasiekti. Ar tai yra informuotumo apie įvairovę didinimas, ryšių tarp darbuotojų stiprinimas, ar konkretaus klausimo, susijusio su teisingumu ir įtraukimu, propagavimas?
- Skatinkite atvirą dialogą: dėmesį sutelkite į atmosferos, kurioje darbuotojai jaustųsi patogiai diskutuodami apie įvairovę, dalydamiesi savo patirtimi ir požiūriais, kūrimą. Skatinkite užduoti klausimus, pasakoti istorijas ir ieškoti bendrų sprendimų.

2 žingsnis: Suburkite organizacinę komandą

- Sudarykite komandą, atsakingą už įvairovės dienos organizavimą. Užtikrinkite, kad į ją įeitų įvairių sričių specialistai, atstovaujantys vidinei organizacijos įvairovei.

3 žingsnis: Suplanuokite renginį

- Sukurkite renginio planą, į kurį būtų įtraukta įvairi veikla, pavyzdžiui, seminarai, diskusijos, pristatymai, konkursai, meniniai pasirodymai, informaciniai stendai ir kt.
- Įtraukite įvairias temas: siūlykite įvairias su įvairove susijusias temas, pvz., lyčių lygybės, daugiakultūriškumo, LGBTQ+ pripažinimo, kultūrinių skirtumų ir daugelį kitų. Taip galėsite aprėpti įvairius įvairovės aspektus.

4 žingsnis: Konsultuokitės su darbuotojais

- Atlikite darbuotojų apklausą ar konsultacijas, kad išsiaiškintumėte, kokios su įvairove susijusios temos jiems svarbiausios ir kokia veikla būtų patraukliausia. Įvairovės dienos organizavimą įtraukite skirtingus skyrius, kad būtų sukurta išsamesnė ir įvairesnė programa.

5 žingsnis: Pasirinkite datą ir vietą

- Pasirinkite patogią įvairovės dienos datą ir vietą. Užtikrinkite, kad vieta atitiktų dalyvių skaičių ir būtų patogi bei saugi.
- Pasinaudokite technologijomis: jei jūsų organizacijos darbuotojai dirba skirtingose vietose arba nuotoliniu būdu, naudokite technologijas, kad jie galėtų dalyvauti internetiniuose renginiuose.

6 žingsnis: Įtraukite organizacijos vadovus

- Įtraukite vadovų komandą ir organizacijos lyderius, kad užtikrintumėte jų palaikymą ir dalyvavimą įvairovės dienoje.

7 žingsnis: Reklamuokite renginį

- Efektyviai reklamuokite įvairovės dieną įvairiais vidaus komunikacijos kanalais, pvz., el. laiškais, intranetu, plakatais, darbuotojų susitikimais ir kt.

8 žingsnis: Užtikrinkite pristatymų ir diskusijų įvairovę

- Užtikrinkite, kad į renginio programą būtų įtraukti įvairioms grupėms ir požiūriams atstovaujantys asmenys. Tai prisidės prie įvairovės pačiame renginyje.

9 žingsnis: Organizuokite seminarus ir mokymus

- Daugiausia dėmesio skirkite praktiniams ir interaktyviems seminarams, kurie skatina darbuotojus aktyviai dalyvauti ir įsitraukti į su įvairove susijusias temas.

10 žingsnis: Stebėkite poveikį ir mokykitės ateičiai

- Po įvairovės dienos atlikite vertinimą, kad suprastumėte, kokia buvo reakcija ir ar renginys pasiekė savo tikslus. Remdamiesi vertinimo rezultatais, galite koreguoti būsimą su įvairove susijusią veiklą savo organizacijoje.

11 žingsnis: Tęskite pastangas:

- Įvairovės diena neturėtų būti vienkartinis renginys. Įgyvendinkite pokyčius, atsiradusius po tą dieną vykusių diskusijų ir veiklos. Toliau skatinkite ir palaikykite įvairovę kasdieniame darbe.

Atminkite, kad įvairovės diena yra viena iš daugelio progų pabrėžti įvairovės svarbą darbo vietoje. Labai svarbu visus metus laikytis įtraukiančio požiūrio ir įvairovę skatinančių veiksmų.

Įvairovės dienos organizavimas yra svarbi iniciatyva, kuri gali padėti didinti supratimą apie kultūrinę, etninę, religinę, lyčių ir kitokią socialinę įvairovę ir ją priimti. Pateikiame keletą gerų pavyzdžių, kaip galite organizuoti įvairovės dieną:

Įvairovės dieni skirtos veiklos rūšys

Seminarai ir pristatymai	Organizuokite seminarus ar pristatymus, kuriuos ves įvairovės ir socialinės įtraukties ekspertai. Šiuose užsiėmimuose gali būti aptariamoms tokios temos kaip lyčių lygybė, įvairialypė lyderystė, kova su diskriminacija ir kt.
Grupės diskusija	Pakvieskite įvairioms socialinėms grupėms atstovaujančius diskusijų dalyvius dalyvauti diskusijoje. Diskusijos tema gali būti susijusi su patirtimi, susijusia su įvairove ir įtrauktimi, taip pat su būdais, kaip kurti įtraukesnes bendruomenes ir darbo vietas.
Kultūros paroda ir degustacija	Surenkite parodą, kurioje būtų pristatoma kultūrų įvairovė per meną, virtuvę, muziką ir šokį. Taip pat galite pasiūlyti įvairių pasaulio virtuvių patiekalų degustacijas, kad dalyviai pajustų įvairius skonius ir tradicijas.
Konkursai ir viktorinos	Surenkite konkursus ar žaidimus, skatinančius įvairovę ir kultūrinių skirtumų supratimą. Tai gali būti viktorina apie skirtingas kultūras arba interaktyvi veikla, kurios metu dalyviai sužino vieni apie kitus.
Kontaktų užmezgimo renginys	Organizuokite kontaktų užmezgimo renginį, kuris leistų dalyviams užmegzti ryšius ir pasikeisti patirtimi su įvairių kultūrų ir profesijų atstovais. Tai puikus būdas užmegzti santykius ir palaikyti įvairovę darbo vietoje..
Filmų peržiūros ir diskusijos	Pasirinkite filmą ar dokumentinį filmą, susijusį su įvairove ir socialine įtrauktimi, o po jo surenkite diskusiją, kurioje dalyviai galės pasidalyti savo apmąstymais ir įžvalgomis.
Savanoriška veikla	Bendradarbiaukite su socialinėmis ar labdaros organizacijomis, kurios skatina įvairovę ir įtrauktį. Bendradarbiaukite kartu vykdydami projektus ar labdaros akcijas. Skatinkite dalyvius įsitraukti į labdaringą veiklą, pavyzdžiui, maisto, drabužių ar lėšų rinkimo akcijas, kuriomis remiamos įvairios nepasiturinčios grupės.

Informacinė kampanija	Sukurkite informacinę kampaniją, susijusią su įvairove ir įtrauktimi, kuri skatintų supratimą ir pagarbą skirtingoms grupėms. Kampaniją gali sudaryti plakatai, brošiūros arba naujienlaiškiai.
Mokymai ir seminarai	Organizuokite seminarus ar mokymus, susijusius su įvairove ir įtrauktimi. Temos gali apimti kultūrinį sąmoningumą, kovą su išankstinėmis nuostatomis ir stereotipais arba tarpkultūrinio bendravimo įgūdžius.
Pristatymai ir kalbos	Pakvieskite darbuotojus parengti trumpus pristatymus ar kalbas apie savo kultūrą, tradicijas ar patirtį. Tai gali padėti geriau suprasti įvairovę darbo vietoje.
Mentorystė	Organizuokite mentorystės programą, pagal kurią patyrę darbuotojai galėtų padėti naujiems darbuotojams iš įvairių sričių. Tai gali padėti integruoti naujus komandos narius.
Svečių pranešėjų sesijos	Pakvieskite įvairovės ir įtraukties ekspertus, kad jie papasakotų apie geriausią praktiką ir strategijas, kaip kurti įvairesnę darbo aplinką.
Moksliniai tyrimai	Reguliariai atlikite organizacijos klimato, susijusio su įvairove ir įtrauktimi, apklausas ir vertinimus. Tai gali padėti nustatyti tobulintinas sritis ir stebėti pažangą.

Nepamirškite, kad svarbiausia sėkmingai organizuoti Įvairovės dieną - suteikti dalyviams galimybę mokytis, dalytis patirtimi ir apmąstyti įvairovės svarbą visuomenėje ir darbo vietoje. Taip pat svarbu skatinti socialinę įtrauktį ir teisingumą kaip vertybes, kuriomis vadovaujamesi tokiose iniciatyvose.

Pateikiame keletą įkvėpiančių pavyzdžių, kaip organizacijos, švenčiančios Įvairovės dieną, demonstruoja savo įsipareigojimą skatinti įvairovę ir įtrauktį darbo vietoje:

- **Google** - Google garsėja tuo, kad savo biuruose visame pasaulyje organizuoja įvairius renginius. Jų iniciatyvos apima grupines diskusijas, seminarus, žymių teisingumo aktyvistų kalbas ir įvairius mėninius renginius. Įvairovės diena "Google" - tai galimybė apmąstyti, mokytis ir švęsti kultūrinę, etninę ir socialinę įvairovę organizacijoje.
- **Salesforce** - Salesforce kasmet organizuoja lygybės dieną, kurios metu daugiausia dėmesio skiriama lyčių lygybės, LGBTQ+ pripažinimo ir įtraukios lyderystės skatinimui. Renginių metu rengiami pranešimai, seminarai ir diskusijos apie įvairius lygybės darbo vietoje aspektus..
- **IBM** - IBM oorganizuoja įvairius renginius, skirtus Tarptautinei lygybės dienai, kuriuose aptariamos įvairios temos, susijusios su įtraukimu, lyčių lygybės, kultūrinių skirtumų ir įgūdžių įvairove. Šiomis iniciatyvomis siekiama pabrėžti įvairovės svarbą ir paremti darbuotojų įsitraukimą į įtraukios organizacinės kultūros kūrimą.

- **Microsoft** - įvairiais lygmenimis skatina įvairovę ir įtrauktį. Įvairovės dieną organizuojami įvairūs renginiai, pavyzdžiui, diskusijos, kviestinių pranešėjų pranešimai, seminarai ir filmų peržiūros. Šiomis iniciatyvomis siekiama didinti darbuotojų informuotumą apie įvairovę ir įtraukti juos į tolerantiškesnės ir supratingesnės darbo aplinkos kūrimą.
- **Johnson & Johnson** - aktyviai dalyvauja organizuojant Įvairovės ir įtraukties dieną. Jų renginiuose vyksta diskusijų grupės, seminarai, ekspertų pranešimai ir galimybės dalyvauti labdaringoje veikloje bei remti bendruomenes.
- **Cisco** - aktyviai skatina įvairovę. Įvairovės diena apima įvairius renginius, susijusius su kultūriniais skirtumais, lyčių įvairove, taip pat nagrinėjamos temos, susijusios su negalia ir integracija.
- **Deloitte** - organizuoja Įvairovės dieną, kuri yra platesnės teisingumo ir įvairovės skatinimo strategijos dalis. Šią dieną darbuotojai dalyvauja įvairiuose seminaruose, grupinėse diskusijose ir kontaktų užmezgimo susitikimuose.
- **Procter & Gamble** - organizuoja Įvairovės dieną, pabrėždama kultūrinės, etninės ir socialinės įvairovės svarbą. Darbuotojai turi galimybę dalyvauti seminaruose, pristatymuose ir kultūrinio maisto degustacijose.
- **Unilever** - organizuoja Pasaulinę įvairovės dieną, skirtą visiems darbuotojams visame pasaulyje. Šią dieną bendrovė organizuoja daugybę renginių, skatinančių suprasti ir vertinti įvairovę.
- **Accenture** - Accenture oorganizuoja Įvairovės dieną, skirtą lyčių įvairovei ir lyčių lygybės skatinimui. Šią dieną organizuojamos diskusijos, seminarai ir pristatymai, kuriuose pabrėžiama lygybės darbo vietoje svarba.
- **Facebook (Meta Platforms, Inc.):** yra įsipareigojusi kurti įtraukią darbo vietos kultūrą. Įvairovės dienos organizavimas yra dalis jų pastangų, įskaitant susitikimus, paskaitas ir švietimo kampanijas.

Šie pavyzdžiai rodo, kad organizacijos visame pasaulyje imasi įvairių iniciatyvų, siekdamos pabrėžti įvairovės ir įtraukties svarbą darbo vietoje. Įvairovės diena yra puiki proga imtis veiksmų, skatinančių visų darbuotojų supratimą, pagarbą ir priėmimą, nepriklausomai nuo jų kilmės, lyties, orientacijos ar gebėjimų.

Lenkijoje įvairovę skatinančios ir įvairovės dieną galinčios rengti įmonės yra šios:

- **PGE (Polska Grupa Energetyczna):** PGE yra pavyzdys Lenkijos įmonės, kuri aktyviai skatina įvairovę ir įtrauktį darbo vietoje. Įmonė vykdo įvairias su šia tema susijusias iniciatyvas ir mokymus.
- **ING Bank Śląski:** ING Bank Śląski yra finansų įstaiga, siekianti įvairovės darbo vietoje ir dalyvaujanti įvairioje su šia tema susijusioje švietėjiškoje ir kultūrinėje veikloje.
- **PwC (PricewaterhouseCoopers):** PwC yra konsultacinė ir audito įmonė, kuri pabrėžia įvairovės svarbą savo organizacinėje kultūroje. Organizacija vykdo įvairias iniciatyvas, susijusias su teisingumu ir įtrauktimi.
- **Shell Polska:** Shell yra energetikos sektoriaus įmonė, kuri remia įvairovę ir įtrauktį. Ši bendrovė organizuoja įvairovės dienos renginius.

- **Auchan Polska:** Auchan yra prekybos centrų tinklas, kuris užtikrina įvairovę darbo vietoje ir skatina įtrauktį. Jis organizuoja įvairias švietimo iniciatyvas ir akcijas.
- **IBM Polska:** IBM yra Lenkijoje veikianti tarptautinė bendrovė, kuri siekia įvairovės ir įtraukties į savo organizacinę kultūrą. Ji organizuoja renginius, susijusius su Įvairovės diena.
- **L'Oréal Polska:** L'Oréal yra kosmetikos pramonės įmonė, aktyviai skatinanti įvairovę ir įtrauktį darbo vietoje. Ši organizacija dalyvauja įvairovės dienos šventėse.
- **Orange** yra telekomunikacijų bendrovė, siekianti teisingumo ir įvairovės. Ji organizuoja edukacinius ir kultūrinius renginius, susijusius su Įvairovės diena.

Verta pažymėti, kad daugelis Lenkijos įmonių, tiek didelių tarptautinių korporacijų, tiek mažesnių įmonių, yra įsipareigojusios siekti įvairovės ir įtraukties darbo vietoje. Jei jus domina, ar konkreti Lenkijos įmonė rengia Įvairovės dieną, rekomenduojame susisiekti su įmonės žmoniškųjų išteklių skyriumi arba apsilankyti oficialioje įmonės interneto svetainėje ar socialiniuose tinkluose, kur jie gali skelbti apie tokius renginius.

Įvairovės dienos organizavimas įmonėje duoda daug naudos ir darbuotojams, ir pačiai organizacijai. Štai keletas pagrindinių privalumų, susijusių su tokio renginio organizavimu:

- **Didesnis informuotumas:** Įvairovės dienos organizavimas padeda didinti darbuotojų informuotumą apie įvairovę ir įtrauktį darbo vietoje. Tai padeda ugdyti didesnį supratimą ir jautrumą žmonių skirtumams.
- **Didesnis darbuotojų įsitraukimas:** Darbuotojai, matantys, kad įmonė yra įsipareigojusi skatinti įvairovę, dažnai jaučiasi labiau įsitraukę į darbą. Tai gali prisidėti prie didesnio pasitenkinimo darbu.
- **Bendradarbiavimas ir inovacijos:** Įvairios komandos dažnai geriau sugeba spręsti problemas ir kurti novatoriškas idėjas. Įvairovės dienos organizavimas gali paskatinti geresnį bendradarbiavimą tarp skirtingas perspektyvas ir patirtį turinčių darbuotojų.
- **Organizacinės kultūros tobulinimas:** Įvairovės skatinimas gali pagerinti organizacijos kultūrą, sukurti atviresnę, draugiškesnę ir tolerantiškesnę darbo aplinką.
- **Didesnė vadovų įvairovė:** Įvairovės diena gali padėti atkreipti dėmesį į poreikį didinti įvairovę vadovybėje ir aukštesniuose organizacijos lygmenyse. Tai gali padėti sukurti reprezentatyvesnes sprendimų priėmimo komandas.
- **Geresnis klientų aptarnavimas:** Įvairovė darbo vietoje gali padėti geriau suprasti ir aptarnauti skirtingas klientų grupes, o tai svarbu šiuolaikinėje pasaulinėje rinkoje.
- **Įmonės vertybių palaikymas:** Įvairovės dienos organizavimas gali atitikti įmonės vertybes, tokias kaip teisingumas, sąžiningumas ir įtrauktis. Tai padeda įmonei kurti teigiamą įvaizdį ir reputaciją.
- **Talentų išlaikymas ir pritraukimas:** Įmonės, aktyviai skatinančios įvairovę, dažnai pritraukia ir išlaiko talentingus darbuotojus, kurie vertina įvairią ir įtraukią darbo aplinką.
- **Su diskriminacija susijusių problemų išvengimas:** Skatinant lygybę ir įvairovę galima išvengti problemų, susijusių su diskriminacija ir neteisėta praktika darbo vietoje.

- **Parama vietos bendruomenėms:** Organizacijos, kurios užsiima įvairove, dažnai dalyvauja vietos bendruomenių ir nevyriausybinių organizacijų veikloje, taip prisidedamos prie teigiamų santykių su supančia aplinkta.

Įvairovės dienos organizavimas yra svarbus žingsnis kuriant įtraukesnę ir įvairesnę organizacijos kultūrą, kuri naudinga ir darbuotojams, ir pačiai organizacijai. Ji taip pat pabrėžia teisingumo ir pagarbos skirtumams darbo vietoje vertybes.



**Finansuoja
Europos Sąjunga**



Inna Fundacija



EDUCATIONAL INSTITUTE

