



DOEER

Digital and Open Education
for equality-based resilience

**Ghid de bune practici pentru
competențe digitale și
pedagogice în sistemul de
învățământ superior privind
egalitatea**



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union.

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA).

Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

2022-1-IT02-KA220-HED-000089502



Credite

Autor:

Vasiliki Vogiatzi, Centrul pentru Dezvoltarea Competenței Cipru

Editori:

Andrei Țăranu (Școala Națională de Studii Politice și Administrative)

Daniela La Foresta, Departamentul de Științe Politice (Universitatea din Napoli Federico II)

Colaboratori:

Angeles Gonzales, Pablo Morales (Estudios Universitarios y Superiores de Andalucia)

Mattia De Martino (Universitatea din Napoli Federico II)

Magdalena Albulescu (Școala Națională de Studii Politice și Administrative)

Miruna Fântânescu (Școala Națională de Studii Politice și Administrative)

Lucia Mokrá (Universitatea Comenius din Bratislava)

Tina Hedi Zakonjsek (Zavod Novi turizem)

Design vizual:

Tullio Giambi (compania de software Janus)

Table of contents

Introducere	5
Cadrul teoretic	9
EGALITATE – Definiții.....	9
INEGALITATE – Definiții.....	10
Egalitatea în UE.....	11
Cele mai bune practici pentru egalitate	13
1. EGALITATEA DE GEN	13
1.1 PLANUL DE EGALITATE DE GENE	13
1.2 Norme pentru echilibrul între viața profesională și cea privată.....	14
1.3 IMPLEMENTAREA UNUI PLAN PRIVIND EGALITATE DE GEN.....	14
1.4 BUNE PRACTICI PENTRU EGALITATE.....	15
1.5 EGALITATEA DE GEN ÎN SLOVACIA.....	15
1.6 PLANUL UNIVERSITAR PENTRU EGALITATE DE GEN	16
2. EGALITATE SOCIALĂ:.....	17
2.1 PROGRAME DE SPRIJIN PENTRU ANGAJAȚI.....	17
2.2 CERTIFICAREA CA UN INSTRUMENT PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII ȘI NEDISCRIMINĂRII	18
3. EGALITATE PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI:	20
3.1 EGALITATEA DE OPORTUNITĂȚI PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI	20
3.2 DIZABILITĂȚI ȘI EGALITATE	21
4. EGALITATE ECONOMICĂ:.....	22
4.1 POLITICI SALARIALE TRANSPARENTE ȘI RESPONSABILITĂȚI TRANSPARENTE ÎN CONFORMITATE CU PLATA.....	22
5.3. EGALITATE DE ȘANSE PE PIAȚA MUNCII:.....	23
5.1 ORGANISMUL DE MONITORIZARE A EGALITĂȚII	23
5.2 PROCESE DE SENSIBILIZARE ȘI PARTICIPARE	24
5.3 TRANSPARENȚA PROCESELOR DE RECRUTARE, ANGAJARE ȘI MODERNIZARE A POSTURILOR	24
5.4 CRITERII EGALE DE PROMOVARE.....	24
5.5 CHESTIONARUL DE EGALITATE ȘI COMITETUL DE ETICĂ.....	25
5.6 CONȘTIENTIZAREA ABILITĂȚILOR TRANSVERSALE/COMPETENȚELOR	25
6. EGALITATE INTERCULTURALĂ:	26
6.1 FORMARE „GUSTURI DE INTERCULTURALITATE”.....	26
CONCLUZII.....	27
ANEXE.....	29

Introducere

Proiectul DOEER reprezintă o inițiativă digitală de viitor, care plasează în centrul său bunăstarea umană. Avându-și originile într-o înțelegere deplină a valorilor societății, acest proiect își propune să exploreze complicata rețea a mediului digital și provocările care pot exacerba inegalitățile sociale. Misiunea proiectului este de a impulsiona transformarea digitală în cadrul învățământului superior (Higher Education - HE), încurajând în același timp colaborarea între universitățile europene și piața forței de muncă. Astfel, DOEER nu numai că conceptualizează o viziune, ci oferă și experiențe de învățare tangibile și instrumente care deschid calea pentru procese bazate pe egalitate și îmbunătățesc abilitățile digitale în educație.

Faza inițială a proiectului a presupus cercetarea aprofundată a inegalităților atât în mediul universitar, cât și la locul de muncă. Această cercetare s-a concentrat pe identificarea celor mai bune practici care pot promova egalitatea, punând bazele viitoarelor ghiduri de bune practici care vor aborda o serie de teme critice. Aceste teme cuprind conjuncția dintre egalitate, drepturilor omului și democrație în transformarea digitală, înțelegerea și promovarea practicilor de egalitate, identificarea și abordarea inegalităților, impactul social și economic al practicilor bazate pe egalitate și aplicarea lor în diferite medii profesionale. Aceste teme sunt mai actuale ca niciodată, întrucât unele dintre cele mai serioase probleme ale societății contemporane sunt inegalitatea și inechitatea socială. Desigur, aceste probleme nu sunt recente, dar astăzi, când devenim conștienți de ele din perspectivă politică sau socială, apar ca un obstacol în calea valorilor și principiilor care stau la baza oricărui sistem democratic: oamenii, deși egali din punct de vedere legal, sunt deseori inegali din punct de vedere social, discriminați, abuzați sau marginalizați de alte persoane care au aceleași drepturi și același vot egal.

Conștientizând această problemă, DOEER și-a propus elaborarea unor linii directoare privind egalitatea de șanse, nediscriminarea și lupta împotriva abuzurilor pentru formarea formatorilor în turism, afaceri și activități didactice. Aceste sarcini și orientări vor fi diseminate prin intermediul platformelor digitale studenților, dotându-i cu abilitățile și competențele necesare pentru a implementa eficient măsurile de egalitate la locul de muncă. DOEER este construit astfel încât să contribuie la dezvoltarea Planului de acțiune pentru educația digitală (2021-2027) cu obiective majore care includ promovarea unei ecosistem al educației digitale de înaltă performanță, îmbunătățirea abilităților și competențelor digitale pentru transformarea digitală continuă și înființarea unui Hub european pentru educație digitală. Mai mult decât atât, proiectul aspiră să încurajeze colaborarea între sectorul educațional și lumea muncii, recunoscând importanța sinergiei în conturarea unui viitor mai echitabil.

În plus, recunoscând impactul profund al pandemiei COVID-19, proiectul a selectat sectorul turismului ca domeniu pilot de afaceri pentru a testa și implementa cele mai bune practici în materie de egalitate. Procedând astfel, DOEER își propune nu numai să abordeze provocările imediate, ci și să contribuie la reziliența și sustenabilitatea acestei industrii vitale. În concluzie, proiectul DOEER este un efort vizionar, gata să reducă decalajul digital și să promoveze egalitatea ca forță motrice în domeniul educației și al forței de muncă.

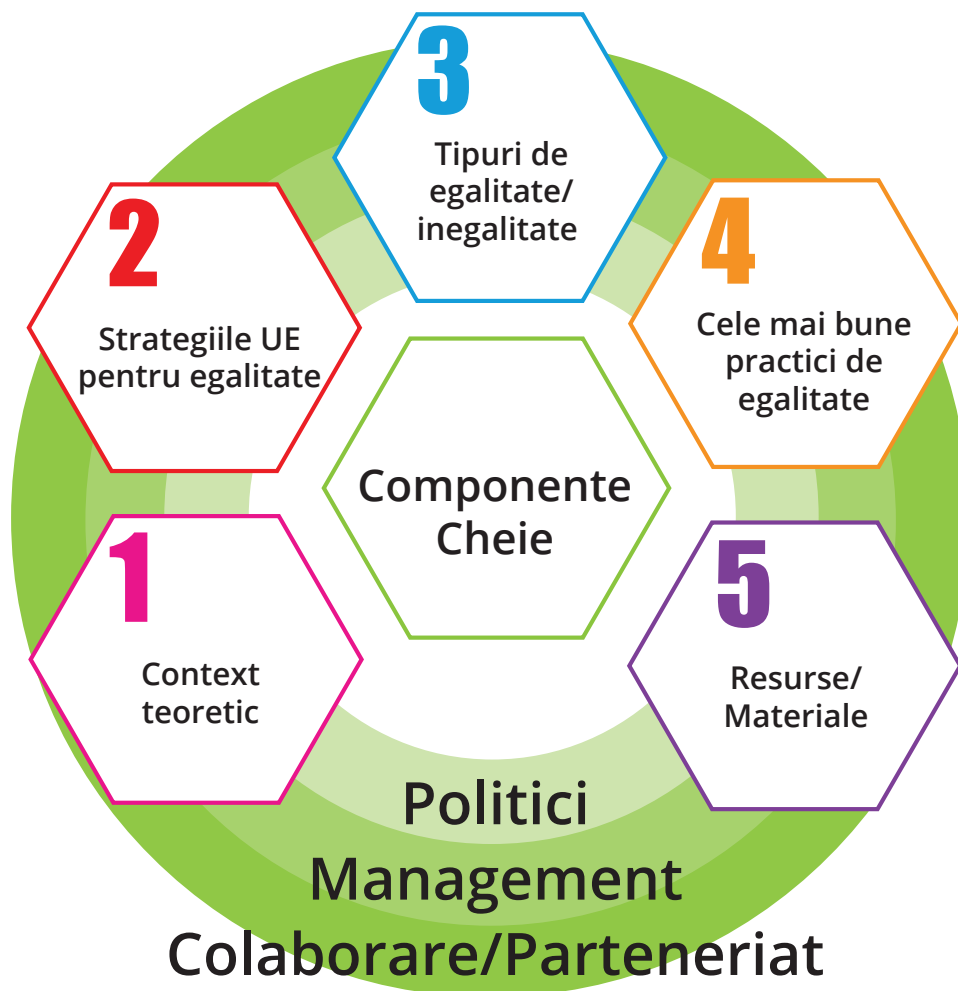
Prof. Andrei Taranu,

*Scoala Nationala de Studi Politice
si Administrative*



DOEER

Cadrul proiectului DOEER





Cadrul proiectului DOEER



FACTORI

Politici: recomandări/ strategii/ inițiative pentru egalitate la nivelul UE.

Management: managementul adecvat al strategiilor de egalitate în învățământul superior și la locul de muncă.

Colaborare/Parteneriat: profesorii, studenții, angajații, angajatorii din Învățământul Superior au cooperat pentru promovarea acestor practici, și, de asemenea, parteneri din diferite țări din Europa, pentru a aduna practici despre egalitate în învățământul superior și la locul de muncă din țările lor.

COMPONENTE CHEIE

1. Context teoretic pentru egalitate/inegalitate

- Definiții ale egalității și inegalității
- Diferite domenii și dimensiuni ale egalității și inegalității
- Resurse
- Factori și parametri care pot afecta egalitatea și inegalitatea și exemple

2. Strategiile UE pentru egalitate

- Descrierea mai multor strategii/inițiative adoptate de UE pentru egalitate.
- Scheme și programe de finanțare pentru sprijinirea egalității în societate.
- Declarații de calitate ale UE pentru promovarea egalității.

3. Tipuri de egalitate/inegalitate

- Descrierea tuturor tipurilor posibile de egalitate.

4. Cele mai bune practici de egalitate

- Descrierea bunelor practici bazate pe tipuri de egalitate.
- Motivele pentru care aceste practici au fost alese.
- Relevanța acestora cu proiectul DOEER.

5. Resurse/Materiale

- Site-uri web relevante pentru definițiile egalității/inegalității.
- Site-uri web cu informații despre cele mai bune practici.
- Site-uri web ale strategiilor/inițiativelor/programele UE.
- Materiale pentru aplicarea celor mai bune practici pentru egalitate.

Cadrul teoretic

EGALITATE – Definiții

1. Declarația franceză a drepturilor omului și ale cetățeanului (1789)

Art. 1. „Oamenii se nasc și rămân liberi și egali în drepturi. Deosebiri sociale nu pot fi întemeiate decât pe utilitate publică.”

Art. 6. „Legea este o expresie a voinței generale. Toți cetățenii au dreptul de a participa personal sau prin reprezentanții lor la formarea sa. Aceasta trebuie să fie aceeași pentru toată lumea, indiferent dacă protejează sau pedepsește. Toți cetățenii, fiind egali în ochii legii, sunt la fel de eligibili pentru toate demnitățile, locurile și angajările publice, în funcție de capacitatea lor și fără a face altă distincție decât cea privitoare la virtuțile și talentele lor”.

2. Declarația de independență ale Statelor Unite ale Americii (1776)

„Considerăm că aceste adevăruri sunt evidente, că toți oamenii sunt creați egali, că ei sunt înzestrați de Creator cu anumite Drepturi inalienabile, că printre acestea se numără Viața, Libertatea și căutarea Fericirii.”

3. Declarația Universală a Drepturilor Omului

„**Preambul:** Întrucât recunoașterea demnității inerente și a drepturilor egale și inalienabile ale tuturor membrilor familiei umane reprezintă fundamentul libertății, justiției și păcii în lume,

Articolul 1: Toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și drepturi. Ei sunt înzestrați cu rațiune și conștiință și ar trebui să se comporte unul față de celălalt într-un spirit de fraternitate;

Articolul 7: Toți sunt egali în fața legii și au dreptul, fără nicio discriminare, la protecție egală a legii. Toți au dreptul la protecție egală împotriva oricărei discriminări care încalcă această Declarație și împotriva oricărei instigări la o astfel de discriminare;

Articolul 10: Orice persoană are dreptul, în deplină egalitate, la o audiere echitabilă și publică de către un tribunal independent și imparțial, pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor sale și a oricărei acuzații penale împotriva sa.

Articolul 23.2: Orice persoană, fără nicio discriminare, are dreptul la salariu egal pentru muncă egală

Articolul 26.1: Orice persoană are dreptul la educație. Învățământul trebuie să fie gratuit, cel puțin în ceea ce privește învățământul elementar și general. Învățământul elementar trebuie să fie obligatoriu. Învățământul tehnic și profesional trebuie să fie la îndemâna

tuturor, iar învățământul superior va fi accesibil tuturor în mod egal, pe baza de merit.”

4. Enciclopedia marxismului, Glosar de termeni,

<https://www.marxists.org/glossary/terms/e/q.htm>

Egalitatea este „Un sistem de relații în care fiecare are privilegiu, drepturi, statut etc. echivalente. Înțelegerea egalității a evoluat pe măsură ce relațiile de producție și concepțiile despre libertate și universalitate s-au dezvoltat de-a lungul istoriei. Versiunea societală a egalității (materială) nu trebuie confundată cu versiunea matematică (abstractă); egalitatea ca echivalență și nu ca asemănare.”

5. Barbara Gittings, activistă americană pentru egalitatea LGBT:

înseamnă mai mult decât adoptarea de legi. Lupta este cu adevărat câștigată în inimile și mințile comunității, unde chiar contează.”

INEGALITATE – Definiții

1. HUTMACHER, W. (2001): Introducere, în W. HUTMACHER, D. COCHRANE & N. BOTTANI (Eds.): În căutarea echității în educație (Dordrecht, Kluwer Academic Publishers), p. 7.

Egalitatea desemnează de obicei o echivalență între doi sau mai mulți termeni, evaluați pe o scară de valori sau criterii de preferință. Inegalitatea caracterizează astfel o diferență, o disparitate sau un decalaj în ceea ce privește avantajul sau dezavantajul în resurse materiale și/sau simbolice, cum ar fi bogăția, recunoașterea socială, prestigiul, autoritatea, puterea și influența.

2. <https://plato.stanford.edu/entries/equality/>

Rousseau (1755) a declarat că inegalitatea socială este rezultatul unei căderi din egalitatea naturală, inițială, care a caracterizat starea armonioasă a naturii, un declin determinat de impulsul uman pentru perfecțiune, proprietate și posesiuni (Dahrendorf 1962).

Pentru Rousseau (1755, 1762), inegalitatea și domnia violenței pot fi depășite doar prin punerea în acord a subiectivismului individual și a domniei populare.

3. Enciclopedia internațională a geografiei umane (ediția a doua), 2020, paginile 269-277

Inegalitatea se referă la distribuția inegală și/sau injustă a resurselor și oportunităților între membrii unei societăți. Termenul de inegalitate poate însemna lucruri diferite pentru oameni diferiți și în contexte diferite. În plus, inegalitatea cuprinde dimensiuni economice, sociale și spațiale distincte, dar care se suprapun. Dezbaterile despre inegalitate sunt și mai complicate decât disjunctia dintre etica morală a echității și justiției sociale, pe de o parte, și ideea normativă de „merit”, pe de altă parte. În ultimii ani, a crescut gradul de conștientizare a inegalităților care sunt observabile în cadrul grupurilor sociale, în plus

față de cele dintre grupurile sociale. Această conștientizare a condus la o conștientizare tot mai mare a faptului că inegalitatea este sistemică și înrădăcinată în diferite structuri socioeconomice și politice. Contribuțiile geografilor la tema inegalității în acest sens include evidențierea persistenței drepturilor inegale și diferențiate, interogarea inegalităților globale și extreme și analizarea cauzelor și efectelor inegalităților urbane.

Egalitatea în UE

UE a adoptat mai multe strategii și inițiative pentru promovarea egalității și combaterea discriminării în statele sale membre. Unele dintre cele mai notabile includ:

- 1. Carta drepturilor fundamentale a UE:** Carta a fost declarată în 2000 și a intrat în vigoare în decembrie 2009 odată cu Tratatul de la Lisabona. Carta reunește cele mai importante libertăți și drepturi personale de care se bucură cetățenii UE într-un singur document obligatoriu din punct de vedere juridic.
- 2. Strategia pentru egalitatea de gen:** în 2020, UE a lansat o nouă strategie pentru egalitatea de gen, care urmărește să reducă diferențele de remunerație între femei și bărbați, să promoveze participarea egală a femeilor pe piața muncii și să combată violența și hărțuirea bazate pe gen. Strategia urmărește, de asemenea, să consolideze rolul femeilor în conducerea și luarea deciziilor.
- 3. Strategia de egalitate LGBTIQ:** în noiembrie 2020, UE a adoptat prima strategie de promovare a egalității pentru persoanele lesbiene, gay, bisexuale, transsexuale, intersexuale și queer (LGBTIQ). Strategia vizează combaterea discriminării și promovarea drepturilor LGBTIQ, inclusiv accesul egal la asistență medicală, educație și locuri de muncă.
- 4. Strategia europeană pentru persoanele cu dizabilități:** Strategia europeană pentru persoanele cu dizabilități își propune să asigure că persoanele cu dizabilități au acces egal la educație, locuri de muncă și servicii publice, precum și tratament egal în toate aspectele vieții. Strategia urmărește, de asemenea, să promoveze viața independentă și incluziunea socială pentru persoanele cu dizabilități.
- 5. Strategia privind egalitatea romilor:** Strategia UE privind egalitatea romilor are ca scop promovarea includerii romilor în societatea europeană și abordarea discriminării și inegalității cu care se confruntă comunitățile de romi. Strategia se concentrează pe accesul la educație, angajare și locuință, precum și pe combaterea discursului instigator la ură și a prejudecăților anti-romi.
- 6. Programul de ocupare a forței de muncă și inovare socială:** Programul de ocupare a forței de muncă și inovare socială (EaSI) oferă finanțare pentru proiectele și inițiativele care vizează promovarea incluziunii sociale, combaterea sărăciei și discriminării și

îmbunătățirea condițiilor de muncă în UE.

7. Strategia europeană de îngrijire: asigurarea serviciilor de îngrijire de calitate, rezonabile și accesibile în întreaga Uniune Europeană și îmbunătățirea situației atât pentru beneficiari, cât și pentru persoanele care îi îngrijesc, profesional sau informal. Investiția în îngrijire de înaltă calitate înseamnă, de asemenea, îmbunătățirea participării femeilor pe piața muncii și a egalității de gen, în special a diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați. Femeile încă poartă cea mai mare parte a responsabilităților în sectorul îngrijirii, cu 90% din forța de muncă formală aparținând femeilor și 7,7 milioane de femei fără loc de muncă din cauza responsabilităților de îngrijire.

Aceste strategii și inițiative demonstrează angajamentul UE pentru a promova egalitatea și de a combate discriminarea sub toate formele sale. Cu toate acestea, mai sunt necesare eforturi pentru a ne asigura că aceste obiective sunt pe deplin atinse și că toate persoanele din UE se pot bucura de șanse egale și de drepturi.

Cele mai bune practici pentru egalitate

1. EGALITATEA DE GEN

Egalitatea de gen se referă la egalitatea în drepturi, șanse și tratament egal al indivizilor, indiferent de sexul lor. Înseamnă că toți oamenii, indiferent de sexul lor, ar trebui să aibă acces egal la educație, locuri de muncă, asistență medicală și reprezentare politică și ar trebui să fie liberi de orice formă de discriminare, hărțuire și violență.

1.1 PLANUL DE EGALITATE DE GENE

Planul de egalitate de gen (PEG), așa cum au propus mai mulți respondenți ai chestionarului, este un instrument detaliat și un set de soluții inovatoare care vizează combaterea inegalității de gen la locul de muncă specific (în acest sens, Universitatea). Acesta prevede acțiuni care urmăresc promovarea egalității de gen într-o organizație, printr-un proces de schimbare structurală.

PEG-urile sunt de obicei holistice și cuprinzătoare în modul în care se adresează întregii organizații, implică toate părțile interesate relevante și abordează mai multe probleme de egalitate de gen prezente într-o anumită organizație. Prin urmare, PEG-urile nu ar trebui să se concentreze doar pe promovarea oportunităților de carieră și a accesului egal la resurse; mai degrabă, ar trebui să fie incluzive și să vizeze femeile și bărbații în toată diversitatea lor.

În consecință, un PEG este un instrument strategic care stabilește prioritățile și obiectivele concrete (pe baza unei evaluări aprofundate a status quo-ului) și măsurile specifice care vor fi implementate pentru îmbunătățirea egalității de gen.

La nivel academic, aceasta înseamnă că PEG-urile trebuie să se adreseze întregului personal academic (profesori, cercetători, studenți, personal administrativ, etc.) și trebuie să cuprindă mai multe măsuri atât la nivel teoretic, cât și la nivel practic. În mod concret, măsurile ar putea include reducerea decalajului de gen în forurile de decizie prin sprijinirea candidaturilor feminine, conștientizarea egalității de gen prin implicarea organizațiilor studentești în strategiile principale de acțiuni care vizează construirea conștientizării de gen, promovarea echilibrului între viața profesională și viața privată, în special pentru tinerii cu copii, și contribuția la perspectiva de gen în cercetare și predare.¹

¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

- » *Am selectat această practică deoarece câțiva dintre experții consultați au indicat un Plan de egalitate de gen (PEG) ca instrument util pentru a aborda inegalitatea de gen la locul lor de muncă, și anume Universitatea.*

1.2 Norme pentru echilibrul între viața profesională și cea privată

Un program de echilibru între viața profesională și cea privată poate fi proiectat ca un set de politici și practici menite să ajute angajații să aducă un echilibru între muncă și responsabilitățile personale, pentru a promova satisfacția generală și pentru a reduce stresul.

Este important ca prin aceste programe să se asigure: un program de lucru flexibil – de exemplu: posibilități de lucru de la distanță sau telemuncă sau orar flexibil; concediu plătit și concediu pentru creșterea copilului; posibilitatea unor ore de lucru suplimentare plătite etc.

- » *Asigurarea reglementărilor privind echilibrul între viața profesională și cea privată promovează o cultura instituțională și organizațională echilibrată: o cultură care valorizează acest raport poate crea un mediu de lucru mai pozitiv și mai favorabil, ceea ce poate aduce beneficii atât pentru angajați, cât și pentru organizație în ansamblu.*

1.3 IMPLEMENTAREA UNUI PLAN PRIVIND EGALITATE DE GEN

Fiind de acord cu potențialul impact pozitiv al elaborării unui plan privind egalitatea de gen, trebuie făcute câteva observații pentru a asigura eficiența acestuia:

- Diseminarea adecvată a măsurilor Planului pentru egalitatea de gen este o cerință obligatorie. Părțile interesate, și în special angajații, trebuie să fie conștienți de angajamentele pe care compania și le asumă pentru a putea contribui la ele. Forța de muncă a companiei este implicat o parte a Planului de egalitate de gen, provocarea este de a-i face participanți la acesta. Pentru aceasta, Planul ar trebui să prevadă și eforturi de diseminare a conținutului său în rândul angajaților.
- Informarea angajaților cu privire la conținutul planului este la fel de importantă ca și înțelegerea de către aceștia a necesității acestuia. Nu se poate aștepta implicarea forței de muncă în nicio acțiune decât dacă se crede cu adevărat în necesitatea ei.
- Prin urmare, un plan privind egalitatea de gen trebuie să includă acțiuni de formare și de sensibilizare a angajaților de la toate nivelurile, pentru a-i face să se confrunte cu realitățile inegalității prezente în compania, sectorul sau chiar în societatea în general.
- Pentru a evita o eventuală deconectare între factorii de decizie în materie de egalitate

din cadrul companiei și realitatea cu care se confruntă aceasta, este necesară monitorizarea măsurilor. Urmărirea precisă a acțiunilor, măsurilor și angajamentelor propuse este esențială pentru a se asigura că acestea realizează efectiv obiectivul dorit.

- » *Experiența a demonstrat că astfel de planuri contribuie la stabilirea liniilor pentru eliminarea oricărui tip de discriminare de gen la locul de muncă.*
- » *Nu degeaba folosirea acestui instrument de egalitate s-a răspândit în ultimii ani, făcând evidentă necesitatea conștientizării și diseminării sale.*

1.4 BUNE PRACTICI PENTRU EGALITATE

Printre măsurile de echilibrare a vieții profesionale și a vieții de familie se numără, de exemplu, flexibilitatea muncii și a programului, concediile de maternitate și de paternitate sau reducerea zilelor de lucru. Aceste măsuri sunt menite să reducă inegalitatea de gen pe piața muncii. Cu toate acestea, realitatea pe care o constată majoritatea companiilor este că femeile sunt cele care utilizează în primul rând aceste măsuri; ceea ce ar putea face să se creadă că aceste măsuri creează de fapt noi inegalități. Cu alte cuvinte, chiar dacă motivația finală a acestor măsuri este bună, trebuie luate în considerare unele aspecte.

De fapt, unele politici publice recunosc deja aceste aspecte. De exemplu, drepturile egale pentru concediile de paternitate și de maternitate sunt considerate ca fiind un stimulent al egalității. În urma acestor idei, reducerea timpului de lucru este deja o măsură bine stabilită în multe companii. Acum, provocarea este de a o promova și în rândul bărbaților, astfel încât nu doar femeile să apeleze la ea, contribuind astfel la o mai mare egalitate.

- » *Pentru a atinge obiectivul egalității, măsurile de echilibrare a vieții profesionale și a celei de familie ar trebui promovate și în rândul bărbaților, și nu doar în rândul femeilor, așa cum se întâmplă în prezent în majoritatea cazurilor.*

1.5 EGALITATEA DE GEN ÎN SLOVACIA

Înființarea departamentului separat de egalitate de gen și egalitate de șanse în cadrul Ministerului Afacerilor Sociale și Familiei oferă spațiu pentru organizarea politicilor intersecționale, precum și pentru abordarea strategică sistematică a egalității de gen.

Departamentul pentru Egalitate de Gen și Egalitate de Șanse din cadrul Ministerului Muncii, Afacerilor Sociale și Familiei din Republica Slovacă este dedicat egalității de gen și emancipării femeilor.

Departamentul servește drept organism responsabil pentru egalitatea de gen în Slovacia și

drept coordonator pentru punerea în aplicare a principiilor orizontale de antidiscriminare și egalitate între femei și bărbați în cadrul proiectelor cofinanțate de fondurile structurale și de investiții europene.

Departamentul pentru Egalitate de Gen și Egalitate de Șanse este, de asemenea, responsabil pentru coordonarea Comitetului pentru Egalitatea de Gen, care este un comitet permanent al Consiliului Guvernamental pentru Drepturile Omului, Minorități și Egalitate de Gen. De asemenea, acesta cooperează cu ONG-urile de femei din Slovacia, a căror bază de date este enumerată aici ².

1.6 PLANUL UNIVERSITAR PENTRU EGALITATE DE GEN

Adoptarea Planului de Egalitate între Femei și Bărbați al Universității Comenius este prezentarea unică a politicii universității, abordând nevoia de a asigura egalitatea de șanse, monitorizarea și prevenirea datelor, precum și mecanismul de sancționare. O parte a eforturilor Universității Comenius de a crea condiții mai bune de muncă și de studiu, precum și de a îmbunătăți calitatea cercetării și a educației, este pregătirea Planului de Egalitate de Gen al Universității. Planul Regatului Unit pentru egalitatea de gen este un set de măsuri care vizează inițierea unor schimbări structurale care vor avea ca rezultat crearea unui mediu deschis, de susținere, inclusiv și nediscriminatoriu pentru toți angajații de sex masculin și feminin, precum și pentru studenții de sex masculin și feminin. facultățile Universității Comenius. Pregătirea Planului pentru egalitatea de gen din Regatul Unit este strâns legată de implementarea proiectului internațional EQUAL4EUROPE (www.equal4europe.eu) și răspunde, de asemenea, cerinței actuale a UE, care a condiționat participarea instituțiilor publice de cercetare la programul Orizont Europa. privind existența planurilor instituționale de egalitate de gen. Cu toate acestea, planul este înainte de toate un răspuns la manifestările persistente ale inegalității de gen care nu scapă din mediul academic al universității noastre și conduc la o pierdere de talent, precum și la o calitate mai scăzută a cercetării și educației desfășurate ³.

² www.gender.gov.sk/

³ uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/

2. EGALITATE SOCIALĂ:

Egalitatea socială se referă la principiul egalității de tratament și de șanse pentru toți indivizii dintr-o societate, indiferent de mediul lor, statutul social sau alte caracteristici personale.

Înseamnă că toată lumea ar trebui să aibă acces la aceleași resurse, oportunități și drepturi și ar trebui să fie tratată cu aceeași demnitate și respect.

Egalitatea socială cuprinde diferite dimensiuni ale inegalității, inclusiv factori economici, politici și culturali, și încearcă să abordeze diferențele de venituri, avuție, educație, asistență medicală și alte domenii ale vieții.

2.1 PROGRAME DE SPRIJIN PENTRU ANGAJAȚI

Oferind programe de sprijin angajaților, organizațiile pot crea o cultură la locul de muncă mai integrativă și incluzivă, care promovează bunăstarea angajaților și echilibrul dintre viața profesională și viața privată. Acest lucru poate duce la niveluri mai ridicate de implicare a angajaților, productivitate îmbunătățită și o mai bună reținere a angajaților talentați în mediul de angajare.

Exemple de programe de sprijin pentru angajați:

- **Servicii de consiliere internă:** Oferirea accesului la servicii de consiliere profesional sau consiliere psihologică, fie printr-un program de asistență pentru angajați, fie printr-un furnizor extern; poate ajuta angajații să facă față diverselor probleme personale, cum ar fi stresul, anxietatea, depresia, problemele de relație sau abuzul de substanțe. Serviciile de consiliere pot fi oferite în persoană, la telefon sau prin intermediul platformelor online și pot fi disponibile în mod confidențial.
- **Concediul pentru creșterea copilului:** Oferirea concediului pentru creșterea copilului atât mamei, cât și tatălui poate ajuta angajații să își echilibreze responsabilitățile profesionale și familiale. Concediul pentru creșterea copilului poate fi plătit sau neplătit și poate varia în lungime în funcție de politicile organizației și de legile țării. Unele organizații pot oferi, de asemenea, beneficii suplimentare, cum ar fi sprijin pentru alăptare sau asistență pentru îngrijirea copilului.
- **Orare flexibile de muncă:** furnizarea de programe flexibile de muncă, cum ar fi telemuncă, orar flexibil sau partajarea locurilor de muncă, poate ajuta angajații să își echilibreze munca și responsabilitățile personale. Acest lucru poate fi deosebit de important pentru angajații care au responsabilități de îngrijire a copiilor sau rudelor în vârstă sau care se confruntă cu probleme de sănătate.

- **Grupuri de suport pentru angajați:** crearea de grupuri de suport pentru angajați care se concentrează pe probleme specifice, cum ar fi educația parentală, îngrijirea bătrânilor sau sănătatea mintală, poate oferi angajaților o comunitate care să ofere sfaturi, să împărtășească experiențe și să ofere resurse.
- » *Oferirea accesului la resurse precum: servicii de consiliere, concediu pentru creșterea copilului și orare flexibile de muncă pentru a sprijini angajații care se confruntă cu probleme familiale sau personale.*
- » *Programele de sprijin pentru angajați sunt o parte crucială a efortului oricărui loc de muncă de a-și sprijini angajații și de a promova un mediu de lucru pozitiv.*
- » *Aceste programe pot include o varietate de resurse și servicii pentru a ajuta angajații să-și gestioneze echilibrul dintre viața profesională și viața privată, să abordeze problemele personale și să facă față situațiilor dificile.*
- » *Un domeniu cheie în care aceste programe pot face diferența este sprijinirea angajaților care se confruntă cu probleme familiale sau personale.*

2.2 CERTIFICAREA CA UN INSTRUMENT PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII ȘI NEDISCRIMINĂRII

În cadrul programului Green Scheme of Slovenian Tourism, standardele de turism durabil sunt utilizate pentru a evalua conformitatea și pentru a acorda certificatul Slovenia Green. Sunt recunoscute diferite standarde de sustenabilitate pentru destinații și afaceri, printre care Green Destinations Standard, Green Key, Green Globe, Travelife și HI Q&S. Toate acestea sunt recunoscute de Consiliul Global pentru Turism Durabil (GSTC), care este organismul care definește modul în care ar trebui să funcționeze destinațiile și afacerile durabile.

În conformitate cu criteriile GSTC pentru destinații, „O destinație ar trebui să încurajeze și să sprijine oportunitățile de carieră și formarea în turism. Întreprinderile turistice din Destinație ar trebui să se angajeze să ofere șanse egale pentru angajarea locală, formare și avansare, un mediu de lucru sigur și un salariu de trai pentru toți.” (B2 Muncă decentă și oportunități de carieră)

În conformitate cu criteriile industriei GSCT, „Rezidenții locali ar trebui să aibă șanse egale pentru angajare și avansare, inclusiv în funcții de conducere”. (B2 Angajare locală) și „Organizația ar trebui să ofere oportunități de angajare, inclusiv în funcții de conducere, fără discriminare pe criterii de gen, rasă, religie, dizabilități sau în alte moduri” (B6 Egalitatea de șanse).

Întrucât Schema Verde a Turismului Sloven premiază destinații și întreprinderi care se angajează să respecte criteriile de mai sus și pun în aplicare măsurile necesare, se poate proclama acest

program național drept cea mai bună practică în domeniul promovării egalității și nediscriminării în turism ⁴.

- » *Destinațiile turistice și întreprinderile din turism sunt încurajate să treacă printr-o certificare terță pentru standarde internaționale de turism recunoscute. Prin acest proces se încurajează comportamentul nediscriminatoriu și egalitatea de șanse.*

⁴ <https://www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism>
<https://www.greendestinations.org/>
<https://www.greenkey.global/>
<https://www.greenglobe.com/>
<https://travelfestaybetter.com/>
<https://hihostels.com/sustainable-hostelling/>
<https://www.gstcouncil.org/>

3. EGALITATE PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI:

Egalitatea pentru persoanele cu dizabilități înseamnă că persoanele cu dizabilități ar trebui să aibă aceleași oportunități, drepturi și acces la resurse ca și cele fără dizabilități.

Aceasta înseamnă că persoanele cu dizabilități ar trebui să aibă acces egal la educație, locuri de muncă, asistență medicală, transport, servicii publice și alte domenii ale vieții. De asemenea, înseamnă că aceștia ar trebui protejați de discriminare, prejudecăți și stigmatizare.

3.1 EGALITATEA DE OPORTUNITĂȚI PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI

Scopul Legii privind egalizarea șanselor pentru persoanele cu dizabilități este de a crea șanse egale pentru persoanele cu dizabilități în toate domeniile vieții. Toate facilitățile, care nu sunt încă adaptate pentru persoanele cu dizabilități, trebuie prin urmare restructurate, accesul asigurat și barierele trebuie eliminate.

O provocare larg răspândită în turism este adaptarea obiectivelor turistice cu statut de monumente protejate sau de patrimoniu cultural. La adaptarea unor astfel de clădiri se aplică anumite reglementări ale Institutului pentru Protecția Patrimoniului Cultural cu privire la modul în care acestea pot fi renovate. Este necesar să se ia în considerare liniile directe de conservare, o anumită tipologie, metodele de construcție, forma și elementele arhitecturale, care pot intra în conflict cu sau chiar pot împiedica accesibilitatea.

Printre alte aspecte, constatăm că unele clădiri mai vechi nu au suficientă capacitate de transport pentru a permite un anumit tip de renovare (de exemplu, instalarea unui lift) sau că managerii de facilități și site-uri turistice nici măcar nu sunt la curent cu noua legislație care intră pe deplin în vigoare în 2025. Ca o bună practică în furnizarea turiștilor cu dizabilități cu informații despre accesibilitatea atracțiilor și serviciilor, găsim aplicația Ljubljana by Wheelchair. O provocare larg răspândită în turism este adaptarea obiectivelor turistice cu statut de protecția monumentelor sau de patrimoniu cultural.

La adaptarea unor astfel de clădiri se aplică anumite reglementări ale Institutului pentru Protecția Patrimoniului Cultural cu privire la modul în care acestea pot fi renovate. Este necesar să se ia în considerare liniile directe de conservare, o anumită tipologie, metodele de construcție, forma și elementele arhitecturale, care pot intra în conflict cu sau chiar pot împiedica accesibilitatea ⁵.

⁵ <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342>
<https://www.ljubljana.bywheelchair.com/>

» *Scopul acestei legi este de a crea șanse egale pentru persoanele cu dizabilități în toate domeniile vieții, determinând astfel și accesibilitatea serviciilor, bunurilor și facilităților pentru uz public. Astfel de facilități, care nu sunt încă adaptate pentru persoanele cu dizabilități, trebuie, prin urmare, restructurate, accesul asigurat și barierele pentru persoanele cu dizabilități trebuie eliminate.*

3.2 DIZABILITĂȚI ȘI EGALITATE

Înființarea biroului autonom și independent al Comisarului pentru persoanele cu dizabilități reprezintă implementarea Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Agenda Comisarului contribuie în mod fundamental la punerea în aplicare a măsurilor și politicilor legate de egalitatea tuturor, în diferite domenii. Competența sa de a examina plângerile este un instrument relevant de monitorizare și evaluare.

Biroul Comisarului pentru persoanele cu dizabilități acoperă 6 teme principale: servicii și compensații pentru ocuparea forței de muncă, agendă civilă și familială, sănătate și asigurare socială, servicii sociale și educație, îngrijire minoră, accesibilitate fără bariere.

Ultimul amendament la Legea Educației menține eligibilitatea măsurilor de sprijin școlar pentru elevii cu dizabilități. Biroul Comisarului, împreună cu alte organizații neguvernamentale (Platforma Familiilor Copiilor cu Dizabilități, Centrul de Incluziune - Centrul pentru Educație Incluzivă și unii parlamentari), asigură că echipele de sprijin școlar pentru copiii cu dizabilități în școli vor fi înființate, iar școlile nu doar VOR PUTEA să le creeze, ci le vor CREA.

Cu toate acestea, finanțarea din partea Departamentului nu va fi asigurată până în septembrie 2026. Cu toate acestea, începând cu septembrie 2023, școlile pot solicita aranjamente de sprijin și pot crea echipe formate din asistenți educaționali, profesori de educație specială, psihologi școlari, terapeuți de vorbire și limbaj, lucrători de sănătate școlară, asistenți sociali și alții. Un asistent personal al copilului va avea, de asemenea, dreptul să intre în școală (aceasta se aplică în special școlilor primare).

Acesta este un pas semnificativ înainte către realizarea incluziunii și dreptului la educație al copiilor cu dizabilități în conformitate cu Convenția Națiunilor Unite privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități.⁶

⁶ <https://www.komisarprezdravotnepostihnutyck.sk>

4. EGALITATE ECONOMICĂ:

Egalitatea economică se referă la principiul accesului egal la resurse economice, oportunități și recompense pentru toți indivizii dintr-o societate. Înseamnă că toată lumea ar trebui să aibă șanse egale de a participa la economie, indiferent de mediul lor socioeconomic sau de alte caracteristici personale.

4.1 POLITICI SALARIALE TRANSPARENTE ȘI RESPONSABILITĂȚI TRANSPARENTE ÎN CONFORMITATE CU PLATA

Trebuie implementate bune practici în ceea ce privește egalitatea de remunerare în instituții, deoarece promovează corectitudinea și egalitatea la locul de muncă. Atunci când angajații sunt plătiți echitabil pentru munca lor, indiferent de sex, rasă, etnie sau orice altă caracteristică personală, se creează un mediu de lucru pozitiv care poate duce la o mai mare satisfacție și productivitate în muncă.

Mai mult, deținerea de bune practici în ceea ce privește egalitatea de remunerare poate ajuta organizațiile să atragă și să rețină angajați talentați. Este mai probabil ca angajații să rămână într-o companie care îi prețuiește și îi respectă și care îi plătește echitabil pentru munca lor.

De asemenea, practicile de salarizare egală pot ajuta organizațiile să evite disputele legale și publicitatea negativă. Discriminarea salarială poate duce la procese și la deteriorarea reputației unei organizații, ceea ce poate afecta capacitatea acesteia de a atrage și păstra clienții și angajații. Bunele practici în ceea ce privește egalitatea de remunerare sunt esențiale pentru promovarea echității, egalității și a unui mediu de lucru pozitiv, de care poate beneficia atât angajații, cât și organizațiile.

- » *Este important ca organizațiile să ia măsuri proactive pentru a se asigura că respectă legile și reglementările privind egalitatea de remunerare și să își revizuiască periodic practicile de remunerare pentru a identifica și aborda orice probleme potențiale.*
- » *“Angajatorii pot, de asemenea, să stabilească politici și proceduri interne care să promoveze transparența și echitatea în deciziile de remunerare, cum ar fi efectuarea de audituri periodice ale salariilor, stabilirea unor criterii clare pentru deciziile de remunerare și de promovare și furnizarea de formare pentru manageri și angajați cu privire la practicile de remunerare egală.*

5. 3. EGALITATE DE ȘANSE PE PIAȚA MUNCII:

Egalitatea de șanse pe piața muncii presupune absența barierelor sistemice care împiedică persoanele să aibă acces la un loc de muncă sau să avanseze în carieră.

Aceasta include asigurarea faptului că programele de educație și formare sunt accesibile tuturor și că angajatorii oferă acces egal la oportunități de angajare și un tratament echitabil în ceea ce privește salariile, promovările și beneficiile.

Înseamnă, de asemenea, că angajatorii ar trebui să ofere condiții de muncă rezonabile persoanelor cu dizabilități pentru a le permite să își îndeplinească locurile de muncă.

5.1 ORGANISMUL DE MONITORIZARE A EGALITĂȚII

Deși multe universități dispun deja de mai multe cadre de reglementare și politici care garantează în mod formal accesul egal la cariere academice, egalitatea de gen și libertatea deplină de exprimare, precum și multe alte drepturi - ceea ce constituie un progres clar în termeni organizaționali și jurisprudenți -, acestea au nevoie de forme de control și practici funcționale mai ample pentru a se conforma.

Un organism de monitorizare a egalității are tocmai acest scop: verificarea inegalităților, promovarea măsurilor de egalitate, acordarea de asistență, supunerea oricăror incidente de inegalitate la procese de evaluare și prevederea unor mecanisme de sancționare a celor care încalcă principiile de bază. Acest lucru poate fi realizat și de un comitet extern, în conformitate cu organismul de monitorizare a egalității, cu scopul de a verifica procesul decizional.

Un organism de monitorizare a egalității poate contribui la asigurarea faptului că toți membrii unei instituții de învățământ superior, inclusiv studenții, cadrele didactice și personalul, au acces egal la oportunități, indiferent de sex, rasă, etnie, religie, orientare sexuală sau handicap. Prin monitorizarea și abordarea inegalităților, un astfel de organism poate contribui la promovarea unei comunități mai diverse și mai incluzive. De asemenea, acesta poate oferi sprijin și resurse membrilor comunității care se pot confrunta cu discriminarea sau marginalizarea. și încurajarea diversității. Acest lucru poate duce la un mediu de învățare mai bogat și mai variat, precum și la o mai mare inovare și creativitate.

» *Am selectat această practică deoarece mai mulți dintre experții consultați au indicat ca instrument util punerea în aplicare a unui organism intern sau extern de monitorizare a egalității, care urmărește să abordeze toate inegalitățile identificate prezente în organizație și, în același timp, să promoveze soluții și bune practici de egalitate.*

5.2 PROCESE DE SENSIBILIZARE ȘI PARTICIPARE

Potrivit multora dintre respondenții la chestionar, un cadru de reglementare nu este suficient pentru promovarea practicilor de egalitate și eradicarea inegalității. Mulți dintre ei au indicat ca instrumente posibile și fructuoase o soluție inovatoare care poate fi definită ca o abordare “de jos în sus” a problemei: inițiative ale asociațiilor pentru a sprijini procesele egalitare substanțiale la locul de muncă, formare de la egal la egal pentru a-i face pe oameni să înțeleagă că diferențele sunt un bun valoros, momente și discuții pentru a crește gradul de conștientizare, schimbul de opinii și idei și pentru a genera un mecanism de proiectare între diferite persoane.

Aceasta înseamnă, de asemenea, că organismele decizionale competente trebuie să se conformeze actualizării în mod corespunzător a părților interesate în ceea ce privește egalitatea de șanse, promovând, de asemenea, reglementările deja existente în materie de egalitate.

Aceste inițiative trebuie să aibă ca obiectiv activarea unui proces participativ și egalitarist, supravegheat cu precizie de un eventual organism de monitorizare.

» *Această practică este deosebit de importantă, dar și fragilă, deoarece nu are niciun organism sau cadru de reglementare, ci doar conceptul unic de egalitate. Ea ar putea fi definită ca o “bună practică informală”.*

5.3 TRANSPARENȚA PROCESELOR DE RECRUTARE, ANGAJARE ȘI MODERNIZARE A POSTURILOR

Pentru a obține o astfel de transparență, ar trebui să se ia în considerare crearea unei liste sau a unei clasificări obiective care să definească competențele și posturile de muncă. Aceasta ar consta în descrieri clar definite ale posturilor, asigurându-se că acestea sunt independente de reducerea timpului de lucru sau de orice altă măsură de echilibrare a vieții profesionale și a vieții de familie. O astfel de clasificare ar evita luarea în considerare a unor factori discriminatorii, cum ar fi sexul sau originea, în procesele de recrutare, angajare sau promovare.

În plus, clasificarea ar trebui să includă și procedura de optare pentru astfel de angajări sau promovări.

» *Generațiile actuale și viitoare trebuie să fie educate cu privire la importanța deschiderii proceselor și la modul de realizare a acestora.*

5.4 CRITERII EGALE DE PROMOVARE

Lista criteriilor de promovare trebuie să fie clară pentru toată lumea și nimeni nu va pune la îndoială promovarea unui coleg. Astfel, va fi evitată discriminarea unor persoane pe baza

caracteristicilor lor, cum ar fi sexul, pentru a nu le promova. Prin această bună practică, toți angajații vor avea posibilitatea de a fi promovați în cadrul companiei lor, urmând o procedură clară.

» *Această practică arată o abordare alternativă a egalității la locul de muncă și, prin urmare, este legată și de acest proiect.*

5.5 CHESTIONARUL DE EGALITATE ȘI COMITETUL DE ETICĂ

Declarație personală anuală, în care fiecare angajat completează un formular corespunzător. Pentru ca acest lucru să aibă succes, ar trebui să se asigure anonimatul și confidențialitatea și ar trebui să se formeze un comitet extern (care să nu aibă nicio legătură cu angajatorii) pentru evaluarea și tratarea acestor probleme.

Un comitet de etică care să se ocupe de egalitatea în mediul de lucru (mai ales dacă vorbim de companii mari), de preferință cu experți externi pentru a identifica și preveni acest tip de comportament.

» *Uneori, există acțiuni care arată inegalitate în rândul angajaților dintr-o companie. Această practică arată o modalitate corectă și ușoară de a comunica aceste situații problematice într-o companie și, în sfârșit, să le înfrunți.*

5.6 CONȘTIENTIZAREA ABILITĂȚILOR TRANSVERSALE/COMPETENȚELOR

Dezvoltarea soft skill-ului/competenței de conștientizare a culturii a angajaților și a echipei în general, introducându-l ca aspect important în cultura organizațională; în acest caz, veți proteja coexistența persoanelor care provin din medii diferite, contexte naționale etc. și respectul reciproc, precum și colaborarea eficientă.

Dezvoltarea culturii de conștientizare a competențelor transversale a angajaților și a echipei în general, introducând-o ca un aspect important în cadrul culturii organizaționale; în acest caz, protejați coexistența persoanelor care provin din medii, contexte naționale etc. diferite și respectul reciproc, precum și colaborarea eficientă.

» *Este o abordare neobișnuită de cultivare a egalității în general și mai ales într-o companie/loc de muncă.*

6. EGALITATE INTERCULTURALĂ:

Egalitatea interculturală se referă la principiul tratamentului egal și al respectului pentru toate culturile, precum și la recunoașterea diversității expresiilor și practicilor culturale. Egalitatea interculturală recunoaște importanța înțelegerii și evaluării diferitelor perspective culturale și a promovării dialogului și schimbului intercultural.

6.1 FORMARE „GUSTURI DE INTERCULTURALITATE”

Între 2021 și 2023, Asociația culturală și educațională Pina din Koper, Slovenia, a susținut un program de formare gratuit numit „Gusturi de interculturalitate”. Grupul țintă al instruirii au fost membrii minorității italiene din Slovenia, alte minorități (nerecunoscute oficial) din fostele republici ale Iugoslaviei (adică croați, sârbi, bosniaci, macedoneni) și imigranți. Cu ajutorul proiectului, membrii diferitelor comunități de minorități etnice și imigranți au fost împuterniciți prin turismul cultural și gastronomic și bucătăria și au participat activ la modelarea ofertei culturale, cultural-gastronomice-turistice și culinare a regiunilor. În plus, comunitățile au putut astfel să-și exprime activ și să-și păstreze identitatea culturală.

Participanții au dobândit cunoștințe, sprijin de mentorat și pregătire practică pentru a-și îmbunătăți competențele și munca în industria gastronomic-turismului, bucătărie și cultură. Prin proiect, PINA a consolidat capacitatea de inserție profesională în regiunile Carstice de coastă și Goriška, a promovat incluziunea socială a membrilor altor comunități naționale și a imigranților și le-a oferit un mediu stimulativ pentru dezvoltarea propriilor idei în domeniul turismului ⁷.

» *Asigurarea egalității de șanse pentru toată lumea este esențială pentru dezvoltarea și funcționarea cu succes a afacerilor în toate serviciile, inclusiv în turism. Este important ca persoanele care lucrează sau doresc să lucreze în turism, care își dezvoltă produsele sau pun în aplicare modelele de afaceri, să poată dobândi competențele adecvate; în special atunci când aceste persoane sunt membre ale minorităților, ale grupurilor etnice sau imigranți.*

⁷ <https://okusi-medkulturnosti.si/o-nas/#oprojektu>

CONCLUZII

Egalitatea, respectul pentru diversitate și, mai presus de toate, diseminarea și adoptarea acestor valori la locul de muncă și în societate în general sunt obiectivele principale ale proiectului DOEER. Aceste obiective reprezintă o prioritate absolută pentru instituțiile atât la nivel global, cât și la nivel european. Procesul de schimbare a societății este abia la început, iar numeroasele crize care afectează planeta subliniază urgența acestor obiective. Realizarea unei egalități reale în toate dimensiunile sale este un obiectiv care nu mai poate fi amânat în politicile și reformele de la toate nivelurile.

În acest context, rolul instituțiilor de educație și formare este absolut crucial. Acestea joacă un rol esențial în îmbogățirea teoretizării și aplicării anumitor concepte, promovând în același timp diseminarea și aplicarea practică a acestora. Astfel, devine esențial să se stabilească sinergii la nivel supranațional capabile să sintetizeze o cunoaștere și o conștientizare comună din compararea diferitelor experiențe, culturi și competențe. Pluridisciplinaritatea este necesară pentru a înțelege toate dimensiunile și fațetele diferite ale unor concepte complexe precum diversitatea, egalitatea și incluziunea.

Având în vedere complexitatea provocărilor și a obiectivelor, echipa de parteneriat a proiectului DOEER a realizat faza inițială a proiectului, care a avut ca rezultat rezultatele prezentate în acest document. Contribuția fiecărui partener a oferit posibilitatea de a lua în considerare o serie de experiențe și contexte socio-economice diverse, contribuind la producerea unui text care reprezintă doar punctul de plecare al unui proces mai lung și mai complex. Acest proces își propune să contribuie în mod activ la formarea de resurse umane care să fie conștiente și competente în implementarea cunoștințelor certificate și de nivel înalt în domeniul aspectelor fundamentale ale egalității, diversității și incluziunii la locul de muncă, în toate sectoarele și în viața de zi cu zi.

În acest scop, Bunele practici, Cadrul și Orientările sunt instrumente de sprijin fundamentale pentru a beneficia pe deplin de ceea ce reprezintă principalul rezultat al proiectului DOEER: cursul online OER DOEER privind practicile bazate pe egalitate.

Cursul online, disponibil în mod gratuit pe o platformă specială creată în cadrul proiectului, urmărește să ofere, să testeze și să certifice dobândirea de competențe adecvate privind egalitatea în lumea muncii.

Acesta oferă o abordare multidimensională și multidisciplinară a subiectului, cuprinzând opt lecții pregătite de parteneri din instituții academice și de formare profesională din cadrul parteneriatului de proiect.

Modulele, îmbogățite cu materiale bibliografice suplimentare, poartă următoarele titluri:

- *Egalitatea, drepturile omului și democrația în transformarea digitală*
- *Înțelegerea și promovarea practicilor pentru egalitate*
- *Identificarea și abordarea inegalităților*
- *Practici bazate pe egalitate*
- *Impactul social al practicilor bazate pe egalitate*
- *Impactul economic al practicilor bazate pe egalitate*
- *Practici bazate pe egalitate pentru profesioniștii în afaceri*
- *Valoarea adăugată a capitalului propriu în educația turistică și afaceri*

La sfârșitul fiecărui modul, cursanții sunt supuși unui test de evaluare a competențelor dobândite. La finalizarea cu succes a întregului curs, se eliberează un certificat care confirmă finalizarea cursului și dobândirea competențelor relevante.

MOOC OER este cel mai eficient instrument pentru a ajunge la un public larg, atât în țările partenerilor de proiect, cât și în toate țările UE. Scopul principal al proiectului este de a crea și de a disemina cunoștințe și de a sensibiliza cu privire la problema crucială a incluziunii și a diversității. Promovarea conștientizării la locul de muncă și în societatea civilă în general este fundamentală pentru a crea o societate rezistentă în fața schimbărilor în curs. Această reziliență este esențială pentru realizarea unei egalități definitive și reale, pentru a face societățile noastre mai prospere și pentru a ne permite să susținem cu adevărat obiectivul articulat în motto-ul Uniunii Europene: "Uniți în diversitate".

Prof Daniela La Foresta,

Departamentul de Științe Politice,

Universitatea din Napoli Federico II

ANEXE

1 EGALITATEA SEXELOR

- 1.1 Planul de egalitate de gen
- 1.2 Reglementări privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată
- 1.3 Implementarea Planului de egalitate de gen
- 1.4 Planul de egalitate de gen universitar
- 1.5 Strategia de egalitate de gen în Slovacia

2 EGALITATE SOCIALĂ

- 2.1 Programe de sprijin pentru angajați
- 2.2 Certificarea ca instrument de promovare a egalității și a nediscriminării

3 EGALITATE PENTRU PERSOANELE CU HANDICAP

- 3.1 Egalizarea de șanse pentru persoanele cu dizabilități
- 3.2 Dizabilități și egalitate

4 EGALITATE ECONOMICA

- 4.1 Politici și responsabilități salariale transparente în conformitate cu plata

5 EGALITATE ÎN OPORTUNITĂȚI PE PIAȚA MUNCII

- 5.1 Organismul de Monitorizare a Egalității
- 5.2 Transparență în procesele de recrutare, angajare și modernizare
- 5.3 Criterii egale de promovare
- 5.4 Chestionar pentru egalitate și comitet de etică
- 5.5 Conștientizarea abilităților/competențelor soft
- 5.6 Măsurile de echilibru între viața profesională și familială pentru bărbați și femei

6 EGALITATE INTERCULTURALĂ

- 6.1 Gusturi de interculturalitate
- 6.2 Proces de conștientizare și participare

1.1 Planul pentru egalitatea de gen

Planul pentru egalitatea de gen, așa cum au propus mai mulți respondenți ai chestionarului, este un instrument detaliat și un set de soluții inovatoare care vizează combaterea inegalității de gen la locul de muncă (în acest sens, Universitatea). Acesta prevede acțiuni care vizează promovarea egalității de gen într-o organizație printr-un proces de schimbare structurală.

PEG-urile sunt de obicei holistice și cuprinzătoare în modul în care se adresează întregii organizații, implică toate părțile interesate relevante și abordează mai multe probleme de egalitate de gen prezente într-o anumită organizație. Prin urmare, PEG-urile nu ar trebui să se concentreze doar pe promovarea oportunităților de carieră și a accesului egal la resurse; mai degrabă, ar trebui să fie incluzive și să vizeze femeile și bărbații în toată diversitatea lor.

În consecință, un PEG este un instrument sistematic și strategic care stabilește prioritățile și



obiectivele concrete (pe baza unei evaluări aprofundate a status quo-ului) și măsurile specifice care vor fi implementate pentru îmbunătățirea egalității de gen.

La nivel academic, aceasta înseamnă că GEP-urile trebuie să se adreseze și să afecteze întreg personalul academic (profesori, cercetători, studenți, personal administrativ) și trebuie să enumere mai multe măsuri atât la nivel teoretic, cât și la nivel practic. În mod concret, măsurile ar putea include reducerea decalajului de gen în organele de decizie prin sprijinirea candidaturilor feminine, conștientizarea egalității de gen prin implicarea organizațiilor studențești în strategiile principale de acțiuni care vizează construirea conștientizării de gen, promovarea a echilibrului între viața profesională și viața privată, în special pentru tinerii cu copii, și contribuția la perspectiva de gen în cercetare și predare.

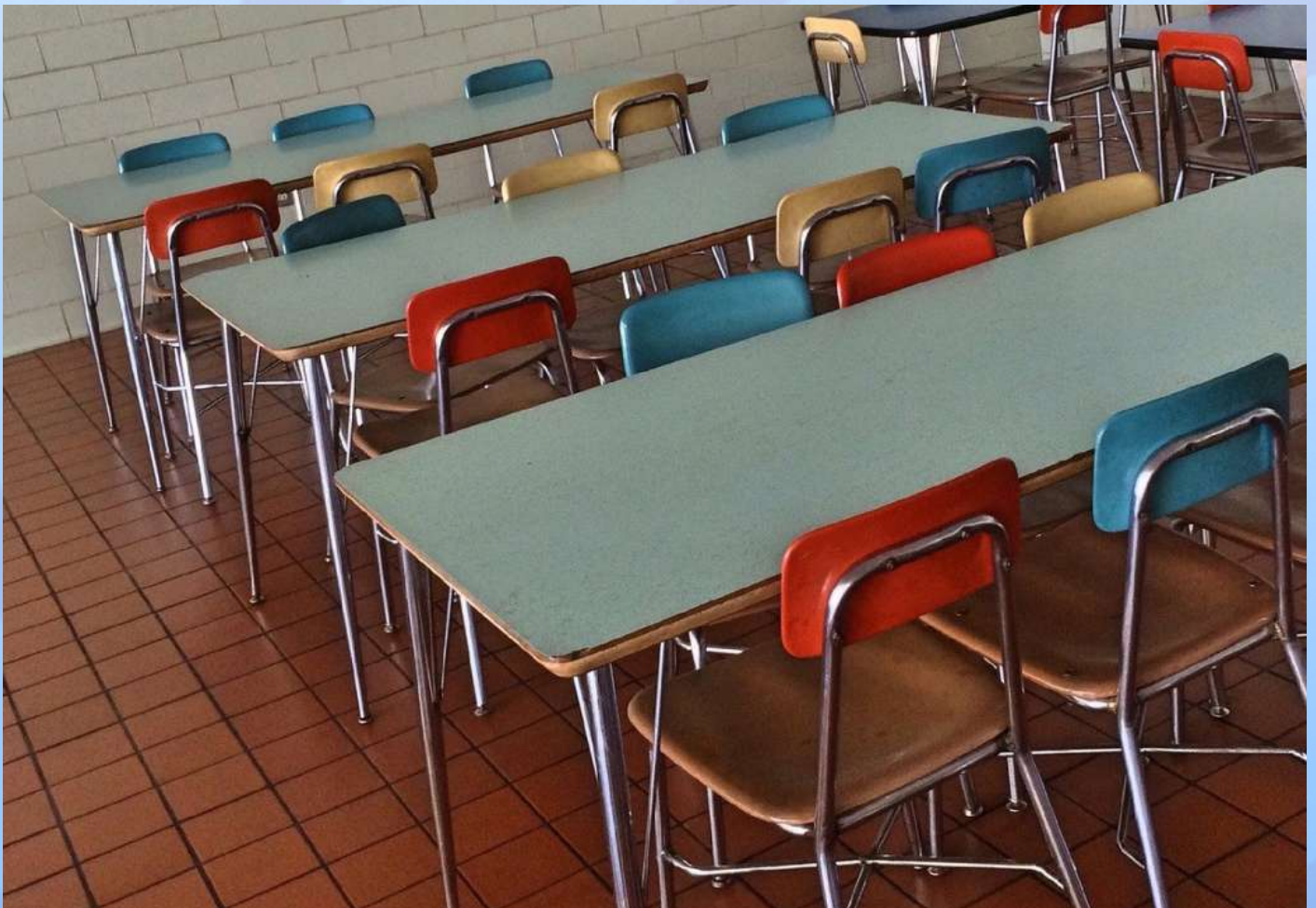
eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep

www.doeer.eu/ro/worst-and-best-practice-on-equality/

1.2 Reglementări pentru asigurarea echilibrului între viața profesională și viața

Un program cu reglementări pentru asigurarea echilibrului între viața profesională și viața privată poate fi proiectat ca un set de politici și practici menite să ajute angajații să își echilibreze raportul dintre muncă și responsabilitățile personale, pentru a promova satisfacția generală și pentru a reduce stresul.

Este important prin aceste programe să se asigure: un program de lucru flexibil – de exemplu: posibilități de lucru de la distanță sau telecommuting sau orar flexibil; concediu plătit și concediu pentru creșterea copilului; posibilitatea unor ore de lucru suplimentare plătite etc.



1.3 Implementarea Planului pentru Egalitate de Gen

În marea majoritate a cazurilor, măsurile de egalitate de succes se întâlnesc în întreprinderile în care există un Plan de egalitate de gen. Experiența a demonstrat că astfel de planuri contribuie la stabilirea liniilor pentru eliminarea oricărui tip de discriminare de gen la locul de muncă. Nu degeaba folosirea acestui instrument de egalitate s-a răspândit în ultimii ani, făcând evidentă necesitatea de a educa asupra lui. Fiind de acord asupra impactului pozitiv potențial al dezvoltării unui plan de egalitate de gen, trebuie făcute câteva comentarii pentru a asigura eficacitatea acestuia:

- Diseminarea adecvată a măsurilor Planului de egalitate de gen este o cerință. Părțile interesate, și în special angajații, trebuie să fie conștienți de angajamentele pe care compania și le asumă pentru a putea contribui la ele. Forța de muncă a companiei este implicit o parte a Planului de egalitate de gen, provocarea este de a le face participanți la acesta. Pentru asta ar trebui și Planul preconizează eforturi pentru difuzarea conținutului acestuia în rândul angajaților.



- Informarea angajaților cu privire la conținutul Planului este la fel de importantă ca și a le face să înțeleagă necesitatea acestuia. Nu se poate aștepta implicarea forței de muncă în vreo acțiune decât dacă ei cred cu adevărat în necesitatea acesteia. Prin urmare, un Plan de egalitate de gen trebuie să includă acțiuni formative și de conștientizare pentru angajații la toate nivelurile, pentru a-i face să se confrunte cu realitățile inegalității prezente în compania lor, sectorul sau chiar societatea în general.
- Pentru a evita deconectarea potențială între factorii de decizie ai companiei în materie de egalitate și realitatea cu care se confruntă compania, este necesară monitorizarea măsurilor. Urmărirea precisă a acțiunilor, măsurilor și angajamentelor propuse este esențială pentru a ne asigura că acestea realizează efectiv scopul dorit.

1.4 Planul pentru Egalitate de Gen a Universității

Adoptarea Planului de egalitate între femei și bărbați al Universității Comenius este prezentarea unică a politicii universității, abordând nevoia de a asigura egalitatea de șanse, monitorizarea și prevenirea datelor, precum și mecanismul de sancționare. Este un exemplu de politică universitară echilibrată de gen, care se referă atât la cadrul legal universal, cât și la obligații internaționale și europene. Face parte din evaluarea standardelor de calitate universitare, iar procesul de pregătire, redactare și adoptare a fost participativ, transparent și bazat pe date (anii anteriori de colectare a datelor și interviuri semi-structurate ale diferitelor părți interesate ale universității).



RODOVÁ ROVNOSTĚ NA UK

O parte a eforturilor Universității Comenius de a crea condiții mai bune de muncă și de studiu, precum și de a îmbunătăți calitatea cercetării și a educației, este pregătirea Planului de egalitate de gen al Universității. Planul de egalitate între femei și bărbați din Regatul Unit este un set de măsuri care vizează inițierea unor schimbări structurale care vor avea ca rezultat crearea unui mediu deschis, de susținere, incluziv și nediscriminatoriu pentru toți angajații de sex masculin și feminin, precum și pentru studenții de sex masculin și feminin. facultățile Universității Comenius.


Pregătirea Planului pentru egalitatea de gen din Regatul Unit este strâns legată de implementarea proiectului internațional EQUAL4EUROPE (www.equal4europe.eu) și răspunde, de asemenea, cerinței actuale a UE, care a condiționat participarea instituțiilor publice de cercetare la programul Orizont Europa. privind existența planurilor instituționale de egalitate de gen. Cu toate acestea, planul este înainte de toate un răspuns la manifestările persistente ale inegalității de gen care nu scapă din mediul academic al universității noastre și conduc la o pierdere de talent, precum și la o calitate mai scăzută a cercetării și educației desfășurate.

uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/

www.doeer.eu/ro/worst-and-best-practice-on-equality/

1.5 Strategia pentru Egalitate de Gen in Slovacia

Activitatea generală și strategia de egalitate de gen oferă departamentul de egalitate de gen și egalitate de șanse al Ministerului Muncii, Afacerilor Sociale și Familiei din Slovacia. Inegalitatea de gen există în special în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, dar persistă și în alte zone din Slovacia din cauza unui număr de factori care se afectează reciproc. Acestea includ de ex. împărțirea tradițională a rolurilor de gen, slaba cunoaștere a drepturilor proprii și a agendei de egalitate de gen, lipsa măsurilor afirmative, dar și din cauza lipsei serviciilor sociale care să permită un echilibru mai bun între viața profesională și viața de familie.

rodová  rovnost'

Mai jos sunt enumerate pentru ilustrare cele mai notabile probleme și diferențe de gen în ceea ce privește impactul în învățământul superior. Această practică este relevantă pentru DOEER datorită caracterului său intersecțional, iar activitatea generală a departamentului influențează și educația în universități, inclusiv pregătirea pentru piața muncii cu respectarea cerinței de egalitate, precum și în urma abordării decalajului de plăți, în mare proporție femei, care lucrează în servicii etc.

Departamentul pentru Egalitatea de Gen și Egalitatea de Șanse al Ministerului Muncii, Afacerilor Sociale și Familiei din Republica Slovacă este dedicat egalității de gen și împuternicirii femeilor. Departamentul servește ca organism responsabil pentru egalitatea de gen în Slovacia și ca coordonator pentru implementarea principiilor orizontale antidiscriminare și egalitate între femei și bărbați în proiectele cofinanțate din fondurile structurale și de investiții europene.

Departamentul pentru Egalitatea de Gen și Egalitatea de Șanse este, de asemenea, responsabil pentru coordonarea Comitetului pentru Egalitatea de Gen, care este un comitet permanent al Consiliului Guvernamental pentru Drepturile Omului, Minorităților și Egalitatea de Gen.

De asemenea, cooperează cu ONG-uri de femei din Slovacia, baza de date care este listată la www.gender.gov.sk.

www.gender.gov.sk

www.doeer.eu/ro/worst-and-best-practice-on-equality/

2.1 Programe de sprijin pentru angajați

Oferind programe de asistență angajaților, organizațiile pot crea un mediu incluziv la locul de muncă care promovează bunăstarea angajaților și echilibrul dintre viața profesională și viața privată. Acest lucru poate duce la niveluri mai ridicate de implicare ale angajaților, o productivitate mai mare și păstrarea angajaților talentați.

Exemple de programe de sprijin pentru angajați:

Servicii de consiliere internă: Oferirea accesului la consiliere sau la servicii psihologice, fie printr-un program de asistență pentru angajați, fie printr-un furnizor extern, poate ajuta angajații să rezolve o varietate de probleme personale, cum ar fi stresul, anxietatea, depresia, problemele relaționale sau abuzul de substanțe. Serviciile de consiliere pot fi oferite în persoană, la telefon sau prin intermediul platformelor online și pot fi disponibile în mod confidențial.

Concediul pentru creșterea copilului: Oferirea concediului pentru creșterea copilului atât mamelor, cât și taților poate ajuta angajații să își echilibreze responsabilitățile profesionale și familiale. Concediul pentru creșterea copilului poate fi plătit sau neplătit și poate varia în lungime în funcție de politicile organizației și de legile țării. Unele organizații pot oferi, de asemenea, beneficii suplimentare, cum ar fi sprijin pentru alăptare sau asistență pentru îngrijirea copilului.

Aranjamente flexibile de muncă: furnizarea de aranjamente flexibile de muncă, cum ar fi telecommuting, orar flexibil sau partajarea locurilor de muncă, poate ajuta angajații să își echilibreze munca și responsabilitățile personale. Acest lucru poate fi deosebit de important pentru angajații care au responsabilități de îngrijire a copiilor sau rudelor în vârstă sau care se confruntă cu probleme de sănătate.

Grupuri de resurse pentru angajați: crearea de grupuri de resurse pentru angajați care se concentrează pe probleme specifice, cum ar fi educația parentală, îngrijirea bătrânilor sau sănătatea mintală, poate oferi angajaților o comunitate de colegi care să ofere sfaturi, să împărtășească experiențe și să ofere resurse.



2.2 Certificarea ca instrument de promovare a egalității și a nediscriminării

În cadrul programului Green Scheme of Slovenian Tourism, standardele de turism durabil sunt utilizate pentru a evalua conformitatea și pentru a acorda certificatul Slovenia Green. Sunt recunoscute diferite standarde de sustenabilitate pentru destinații și afaceri, printre care Green Destinations Standard, Green Key, Green Globe, Travelife și HI Q&S. Toate acestea sunt recunoscute de Consiliul Global pentru Turism Durabil (GSTC), care este organismul care definește modul în care destinațiile durabile și afacerile ar trebui să funcționeze. În conformitate cu criteriile GSTC pentru destinații, „O destinație ar trebui să încurajeze și să sprijine oportunitățile de carieră și formarea în turism. Întreprinderile turistice din Destinație ar trebui să se angajeze să ofere șanse egale pentru angajarea locală, formare și avansare, un mediu de lucru sigur și un salariu de trai pentru toți.”

(B2 Muncă decentă și oportunități de carieră)

În conformitate cu criteriile industriei GSCT, „Rezidenții locali ar trebui să aibă șanse egale pentru angajare și avansare, inclusiv în funcții de conducere”. (B2 Angajare locală) și „Organizația ar trebui să ofere oportunități de angajare, inclusiv în funcții de conducere, fără discriminare pe criterii de gen, rasă, religie, dizabilități sau în alte moduri” (B6 Egalitatea de șanse).

Întrucât Schema Verde a Turismului Sloven acordă destinații și întreprinderi care se angajează să respecte criteriile de mai sus și pun în aplicare măsurile necesare, se poate proclama acest program național drept cea mai bună practică în domeniul promovării egalității și nediscriminării în turism.



www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism

www.greendestinations.org/

www.greenkey.global/

www.greenglobe.com/

travelifestaybetter.com/

hihostels.com/sustainable-hostelling/

www.gstcouncil.org/

www.doeer.eu/ro/worst-and-best-practice-on-equality/

3.1 Egalizarea de șanse pentru persoanele cu dizabilități

Legea privind egalizarea șanselor pentru persoanele cu dizabilități (pe scurt: Legea ZIMI) a fost adoptată în Slovenia în 2010, iar scopul ei este prevenirea și eliminarea discriminării împotriva persoanelor cu dizabilități pe bază de dizabilități. Scopul acestei legi este de a crea șanse egale pentru persoanele cu dizabilități în toate domeniile vieții, determinând astfel și accesibilitatea serviciilor, bunurilor și facilităților de uz public. Asemenea facilități, care nu sunt încă adaptate pentru persoanele cu dizabilități, trebuie prin urmare, să fie restructurate, accesul oferit și barierele pentru persoanele cu deficiențe fizice eliminate.



www.ljubljana.bywheelchair.com

www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342

www.doeer.eu/ro/worst-and-best-practice-on-equality/

3.2 Dizabilități și egalitate

Înființarea biroului separat și independent al Comisarului pentru persoanele cu dizabilități este implementarea unică a Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Agenda comisarului contribuie în mod important la implementarea măsurilor și politicilor legate de egalitatea tuturor, în diferite domenii. Competența sa de a analiza reclamațiile este instrumentul relevant de monitorizare și evaluare.

Una dintre agenda comisarului este educația și incluziunea socială a studenților cu dizabilități. Rolul important îl joacă Comisarul în pregătirea legislației și a strategiei educaționale și a politicilor concrete.

Comisarul a jucat un rol important în încorporarea „politicilor de incluziune a dizabilităților” în universități, implicând înființarea de centre de sprijin pentru studenții cu diferite dizabilități, precum și sprijin financiar pentru implementarea măsurilor de susținere.

Biroul Comisarului pentru persoanele cu dizabilități acoperă 6 subiecte principale: servicii de angajare și compensații, agenda civilă și familială, sănătate și asigurări sociale, servicii sociale și educație, îngrijire minoră, accesibilitate fără bariere. Cea mai recentă modificare a Legii Educației menține eligibilitatea așa-numitelor măsuri de sprijin școlar pentru elevii cu dizabilități. Comisariatul, împreună cu alte ONG-uri susține această modificare legislativă (Platforma Familiilor Copiilor cu Dizabilități, Centrul de Incluziune – Centrul pentru Educație Incluzivă și unii parlamentari), ceea ce înseamnă că vor fi echipe de sprijin școlar pentru a ajuta copiii cu dizabilități în școli, și școli. nu numai că le vor PUTE să le creeze, ci le vor CREA. Cu toate acestea, finanțarea de la Departament nu va fi asigurată până în septembrie 2026. Cu toate acestea, încă din septembrie 2023, școlile pot aplica pentru aranjamente de sprijin și pot crea echipe formate din asistenți didactici, profesori de educație specială, psihologi școlari, logopezi și terapeuți lingvistici, lucrători sanitari școlari, asistenți sociali și alții. Asistentului personal al copilului i se va permite, de asemenea, să intre în școală (acest ultim se aplică școlilor primare). Acesta este un pas semnificativ înainte spre realizarea incluziunii și a dreptului la educație al copiilor cu dizabilități în conformitate cu Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

www.komisarprezdravotnepostihnuty.ch.sk

www.doeer.eu/ro/worst-and-best-practice-on-equality/

4.1 Politici și responsabilități salariale transparente în conformitate cu plata

Trebuie implementate bune practici în ceea ce privește egalitatea de remunerare în instituții, deoarece promovează corectitudinea și egalitatea la locul de muncă. Atunci când angajații sunt plătiți echitabil pentru munca lor, indiferent de sex, rasă, etnie sau orice altă caracteristică personală, se creează un mediu de lucru pozitiv care poate duce la o mai mare satisfacție și productivitate în muncă. Mai mult, deținerea de bune practici în ceea ce privește egalitatea de remunerare poate ajuta organizațiile să atragă și să rețină angajați talentați. Este mai probabil ca angajații să rămână într-o companie care îi prețuiește și îi respectă și care îi plătește echitabil pentru munca lor.



De asemenea, practicile de salarizare egală poate ajuta organizațiile să evite disputele legale și publicitatea negativă. Discriminarea salariilor poate duce la procese și la deteriorarea reputației unei organizații, ceea ce poate afecta capacitatea acesteia de a atrage și păstra clienții și angajații. Bunele practici în ceea ce privește egalitatea de remunerare sunt esențiale pentru promovarea echității, egalității și a unui mediu de lucru pozitiv, de care poate beneficia atât angajații, cât și organizațiile.

www.doeer.eu/ro/worst-and-best-practice-on-equality/

5.1 Organismul pentru Monitorizare

Deși multe universități au deja mai multe cadre de reglementare și politici care garantează în mod oficial acces egal la carierele academice, egalitatea de gen și libertatea deplină de exprimare, precum și multe alte drepturi - acest lucru constituie un progres cert în termeni organizatorici și jurisprudențiali -, au nevoie de forme larg răspândite de control și practici funcționale pentru îndeplinirea lor.

Un Organism de Monitorizare a Egalității vizează tocmai acest lucru: verificarea inegalităților, promovarea măsurilor de egalitate, acordarea de asistență, supunerea oricăror incidente de inegalitate proceselor de evaluare și asigurarea unor mecanisme de sancționare pentru cei care încalcă principiile de bază. Acest lucru poate fi realizat și de un comitet extern, în conformitate cu Organismul de Monitorizare a Egalității, cu scopul verificării procesului de decizie.



Un Organism de Monitorizare a Egalității poate ajuta la asigurarea faptului că toți membrii unei instituții de învățământ superior, inclusiv studenții, profesorii și personalul, au acces egal la șanse, indiferent de sex, rasă, etnie, religie, orientare sexuală sau dizabilitate. Prin monitorizarea și abordarea inegalităților, un astfel de organism poate contribui la promovarea unei comunități mai diverse și mai incluzive. De asemenea, poate oferi sprijin și resurse membrilor comunității care se pot confrunta cu discriminare sau marginalizare. și încurajarea diversității. Acest lucru poate duce la un mediu de învățare mai bogat și mai variat, precum și la creșterea inovației și a creativității.

5.2 Transparență în procesele de recrutare, angajare și modernizare

Pentru a obține o astfel de transparență, ar trebui luată în considerare crearea unei liste sau a unei clasificări obiective care să definească competențele și posturile. Ar consta în fișe de posturi clar definite, asigurându-se independența acestora față de reducerea orelor de lucru sau orice altă măsură de echilibrare a vieții profesionale și familiale. O astfel de clasificare ar evita luarea în considerare a factorilor discriminatori, cum ar fi sexul sau originea, în procesele de recrutare, angajare sau promovare.

Mai mult, clasificarea ar trebui să includă și procedura de optare pentru astfel de angajări sau promovări.

Open transparent and merit-based recruitment EC guidelines under the gender equality lenses.

Some first GEARING-Roles results



5.3 Criterii egale de promovare

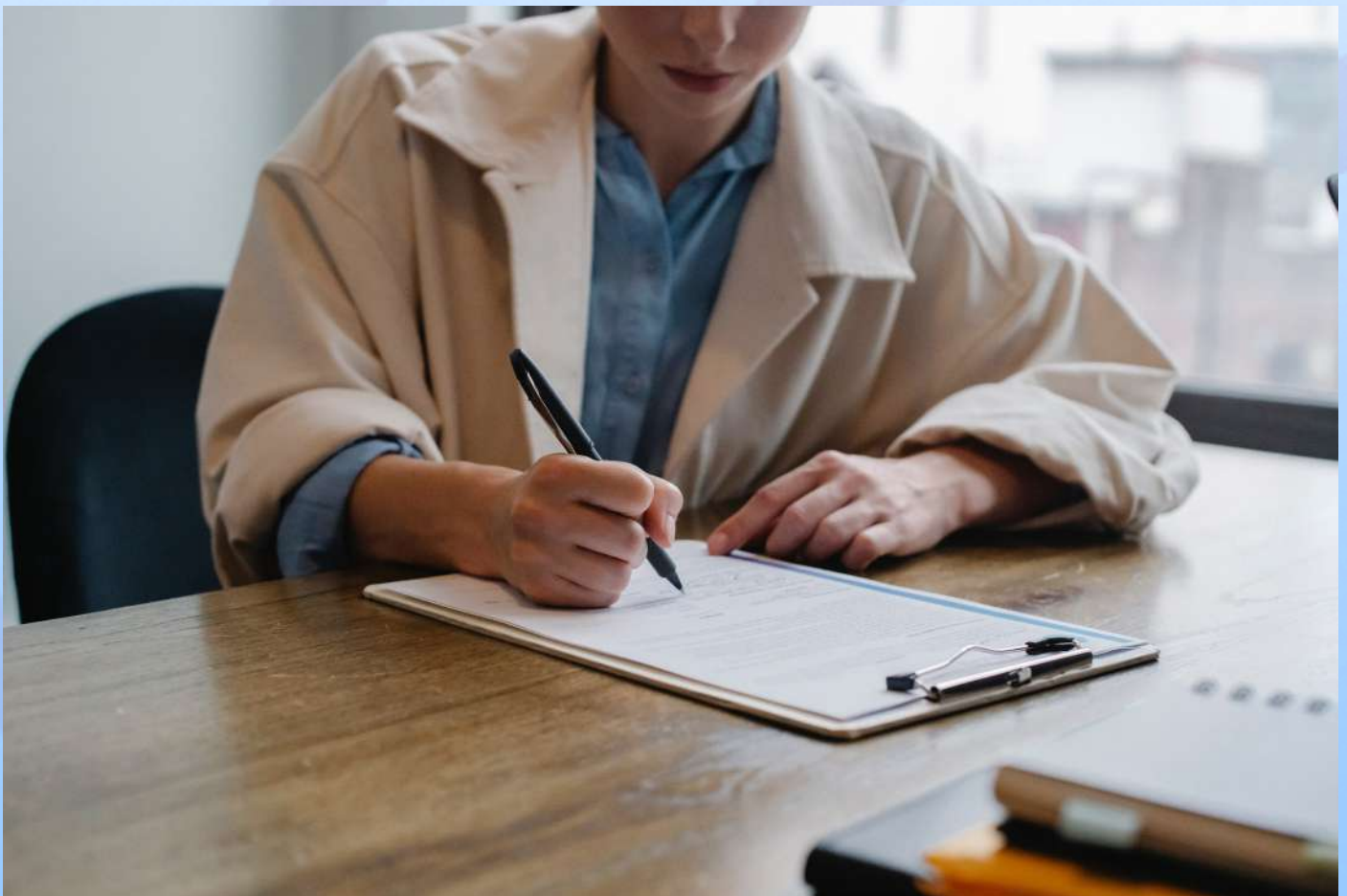
Lista de criterii cu privire la modul în care cineva este promovat să fie clară pentru toată lumea și nimeni nu ar pune la îndoială promovarea unui coleg. Astfel, se va evita discriminarea unor persoane pe baza caracteristicilor lor, precum genul, pentru a nu le promova. Cu această bună practică, toți angajații vor avea posibilitatea de a obține promovare în compania lor, urmând o procedură clară.



5.4 Chestionar pentru egalitate și comitet de etică

Declarație personală anuală, în care fiecare angajat completează un formular relevant. Pentru ca acest lucru să aibă succes, anonimitatea și confidențialitatea ar trebui să fie asigurate și ar trebui format un comitet extern (care nu are nicio legătură cu angajatorii) pentru evaluarea și tratarea acestor probleme.

Comitetul de etică să se ocupe de egalitatea în mediul de lucru (în special vorbind despre companiile mari) de preferință cu experți externi pentru a identifica și preveni acest tip de comportament.



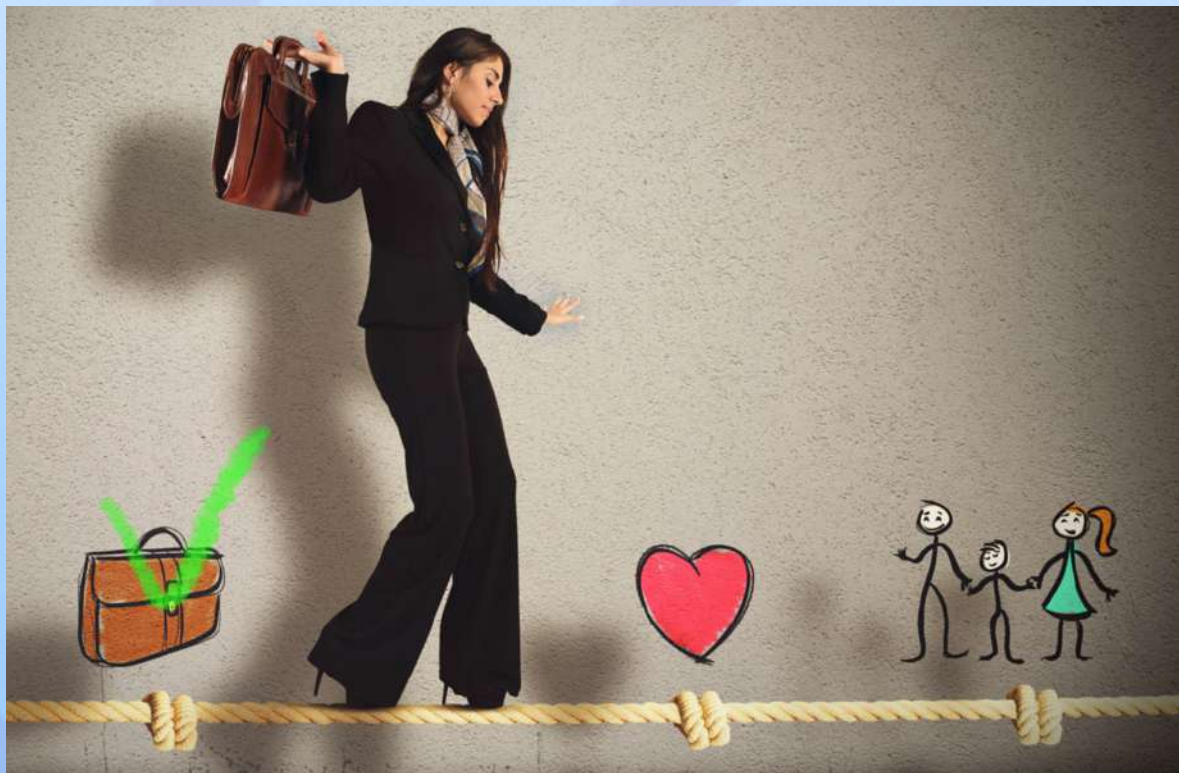
5.5 Conștientizarea abilităților/ competențelor soft

Dezvoltarea soft skill-ului/competenței de conștientizare a culturii a angajaților și a echipei în general, introducându-l ca aspect important în cultura organizațională; în acest caz, veți proteja coexistența persoanelor care provin din medii diferite, contexte naționale etc. și respectul reciproc, precum și colaborarea eficientă.



5.6 Măsuri pentru asigurarea echilibrului între viața profesională și familială pentru bărbați și femei

Măsurile pentru asigurarea echilibrului între viața profesională și familială includ, de exemplu, flexibilitatea muncii și a programului, concediile de maternitate și paternitate sau reducerea zilelor de lucru. Aceste măsuri sunt menite să reducă inegalitatea de gen pe piața muncii. Cu toate acestea, realitatea pe care o găsesc majoritatea companiilor este că femeile sunt cele care folosesc în primul rând aceste măsuri; ce ar putea face cineva să creadă că aceste măsuri creează de fapt noi inegalități. Cu alte cuvinte, chiar dacă motivația finală pentru aceste măsuri este bună, unele aspecte trebuie luate în considerare. În urma acestor idei, reducerea timpului



de lucru este deja o măsură bine stabilită în multe companii. Acum provocarea este să-l impulsivăm și în rândul bărbaților, așa că nu numai femeile îl atrag, contribuind astfel la o egalitate mai mare. De fapt, unele politici publice recunosc deja aceste probleme. De exemplu, cel egalitatea de drepturi pentru concediile de paternitate și maternitate este considerată drept promovare egală.

6.1 Gusturi de interculturalitate

Asigurarea șanselor egale pentru toată lumea este esențială pentru dezvoltarea de succes a afacerilor și operațiunilor în toate serviciile, inclusiv în domeniul turismului. Este important ca persoanele care lucrează sau doresc să lucreze în turism, care își dezvoltă produsele sau implementează modele de afaceri, să poată dobândi competențele corespunzătoare; mai ales atunci când acești indivizi fac parte din grupurile etnice, minorități sau imigranți.



6.2 Proces de conștientizare și participare

Potrivit multor respondenți la chestionar, un cadru de reglementare în sine nu este suficient pentru promovarea practicilor de egalitate și eradicarea inegalității. Mulți dintre aceștia au indicat ca instrumente posibile și fructuoase o soluție inovatoare care poate fi definită ca o abordare „de jos în sus” a problemei: inițiative de asociere pentru a sprijini procese egalitare substanțiale la locul de muncă, formare peer-to-peer pentru a-i face pe oameni să înțeleagă că diferențele sunt un atu valoros, momente și discuții pentru a crește gradul de conștientizare, a împărtăși opinii și idei și pentru a genera mecanisme de co-design între diferite persoane.



Înseamnă, de asemenea, că organele de decizie competente trebuie să se conformeze actualizării în mod corespunzător a părților interesate privind egalitatea de șanse, promovând și reglementările deja existente în materie de egalitate.

Aceste inițiative trebuie să aibă ca obiectiv activarea procesării participative și egalitare tocmai supravegheate de un eventual Organism de Monitorizare.



www.doeer.eu

info@doeer.eu

<https://www.facebook.com/doeer.eu>

<https://twitter.com/DOEERteam>