



Švietimo ir kultūros GD

Mokymosi visą gyvenimą programa

Project No: 142718-LLP-1-2008-1-LT-LEONARDO-LMP

www.gedplan.eu



Mokymo planas

Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietose

Parengė tarptautiniai partneriai pagal Mokymosi visą gyvenimą programos

Leonardo Da Vinci projektą „Lyčių lygybės ir įvairovės planavimas darbo vietose –(GED-PLAN)“

Mokymo planas yra sukurtas atsižvelgus į kvalifikuotų lyčių lygybės ir įvairovės konsultantų darbo vietoje poreikį. Šis planas sudaro pagrindą mokymo kurso „Lyčių lygybės ir įvairovės darbo vietoje“ kūrimui. Būtinybė įgyvendinti ES direktyvas Nr. 2002/73/EK ir 2000/78/EK, raginančias ES šalių narių darbdavius planuoti ir sistemingai skatinti lygų elgesį su visais darbuotojais darbo vietoje, atskleidė poreikį integruoti šią naujovišką kvalifikaciją į profesinio švietimo ir mokymo (VET) sistemas. Mokymo planą „Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietoje“ sudaro: mokymo kurso turinys, trukmė, mokymo metu įgytos kompetencijos, mokymo ir mokymosi sąlygos, o taip pat žinių vertinimo principai.

Redagavo Liudmila Mecajeva (Socialinių inovacijų fondas) ir
Vitalija Petrauskaite-Kriausiene (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba)

Išleido Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba
Spausdino UAB „Baltic Youth Media“

Šis projektas finansuojamas remiant Europos Komisijai.
Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį, todėl Komisija
negali būti laikoma atsakinga už bet kokią jame pateikiamos informacijos naudojimą.

Norėdami gauti daugiau informacijos, kreipkitės:

Projekto koordinatorių:
Liudmila Mecajeva
Socialinių inovacijų fondas
Savanorių pr. 1, LT-44255 Kaunas
Lietuva
Tel: +370 37 206575
El.paštas: l.mecajeva@lpf.lt
Arba apsilankykite interneto svetainėje www.gedplan.eu



ISBN 978-9955-9971-5-3

Vilnius, Lietuva 2010

TURINYS

ES Leonardo Da Vinci projektas „Lyčių lygybės ir įvairovės planavimas darbo vietose“	4
Mokymo planas „Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietoje“	5
Mokymo kurso turinys	7
Mokymosi metu įgyti gebėjimai ir igūdžiai	8
Mokymo ir mokymosi strategijos	9
Mokymo ir mokymosi sąlygos	9
Vertinimo strategija	10
Kurso „Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietoje“ mokymo eigos planas	11

I DALIS. ĮVADAS Į LYČIŲ LYGYBĖS IR ĮVAIROVĖS PLANAVIMĄ DARBO VIETOSE

Modulis 1.1. Lyčių lygybės ir įvairovės planavimas darbo vietose – nauda darbuotojui ir darbdaviui	12
Modulis 1.2. Europos Sąjungoje vykdomos politikos priemonės ir iššūkiai lyčių lygybės ir įvairovės darbo vietoje planavimui	12
Modulis 1.3. Nacionalinių įstatymų bei politinių priemonių lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietoje srityje apžvalga	13

II DALIS. DARBO VIETA VISIEMS: VIENODAS ELGESYS IR BĖT KOKIOS DISKRIMINACIJOS UŽDRAUDIMAS

Modulis 2.1. Skirtingi įvairovės darbo vietose aspektai	14
Modulis 2.2. Lyčių lygybei jautrios darbo vietos	14
Modulis 2.3. Amžiui palankių darbo vietų praktika	15
Modulis 2.4. Darbo vietos daugiakultūrinėje visuomenėje: tautinės mažumos, religija ir tikėjimas	15
Modulis 2.5. Negalia: prieinamumas ir integracija	16
Modulis 2.6. Darbo vieta be kliūčių: seksualinė orientacija ir lyties tapatumas	16

III DALIS. LYČIŲ LYGYBĖS IR ĮVAIROVĖS PLANAVIMO

IGYVENDINIMAS DARBO VIETOJE

Modulis 3.1. Įvadas į lyčių lygybės ir įvairovės planavimo veiklą	17
Modulis 3.2. Lyčių lygybės ir įvairovės situacijos darbo vietoje įvertinimas	18
Modulis 3.3. Valdymo struktūra ir užduočių paskirstymas	18
Modulis 3.4. Darbuotojų atrankos politika ir praktika	18
Modulis 3.5. Darbo užmokesčio politika	19
Modulis 3.6. Darbuotojų švietimas ir mokymas	19
Modulis 3.7. Karjeros ir asmeninio tobulėjimo galimybės	20
Modulis 3.8. Darbo sąlygos ir sveika darbo aplinka	20
Modulis 3.9. Darbo ir šeimos/asmeninio gyvenimo suderinamumas	21
Modulis 3.10. Darbo vietos kultūra: darbo aplinka be priekabiavimo	21
Modulis 3.11. Lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietoje efektyvumo įvertinimas	22
Modulis 3.12. Praktiniai pasiūlymai lyčių lygybės plano įgyvendinimui	22

ES Leonardo da Vinci projektas

„Lyčių lygybės ir įvairovės planavimas darbo vietose“

“Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietoje” mokymo planas – tai vienas iš ES Leonardo da Vinci projekto “Lyčių lygybės ir įvairovės planavimas darbo vietose” partnerių bendro darbo rezultatų.

Daugiau informacijos apie partnerius, rezultatus ir produktus galite rasti projekto svetainėje: www.gedplan.eu

Projekto tikslas – pasiūlyti profesinio švietimo ir mokymo sistemai pažangius sprendimus, sukuriant bei įgyvendinant modernią mokymosi programą, skirtą lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietose konsultanto paruošimui.

Projekto uždaviniai

- Sukurti kokybės standartus lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto darbo vietoje rengimui, užtikrinant šios kvalifikacijos efektyvumą,
- Remti naujovių diegimą profesinio švietimo ir mokymo veikloje parengiant lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto darbo vietoje nuotolinio mokymosi programą,
- Sukurti prielaidas efektyviam lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto darbo vietoje modelio adaptavimui bei jo įdiegimui nacionaliniame ir Europos lygmenyse.

Projekto tikslinės grupės:

- Aštuoniolikos valstybinių/privačių organizacijų darbdaviai bus supažindinti su pagrindiniais lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietose principais,
- Dvidešimt vienas dėstytojas-multiplikatorius bus apmokytas dėstyti pagal sukurta mokymo programą,
- Penkiasdešimt keturiems darbuotojams iš pasirinktų organizacijų bus suteikta lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto kvalifikacija.

Projekto naudos gavėjai:

- Valstybinės ir privačios organizacijos, norinčios įdiegti lyčių lygybės ir įvairovės planavimą darbo vietose,
- Įmonių, kurios pradės įgyvendinti lyčių lygybės ir įvairovės pozityvias priemones, darbuotojai,
- Darbo rinkos konsultavimo ir mokymo institucijos,
- Profesinės sąjungos, darbdavių asociacijos,
- Politikai ir valdininkai.

Pagrindiniai projekto produktai:

- Lyčių lygybės bei įvairovės įgyvendinimo darbo vietose situacijos analizė. Ataskaita sudaro pagrindą naujos lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto darbo vietoje kvalifikacijos įvedimui į nacionalines profesinio švietimo ir mokymo sistemas.
- Kokybės standartai lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto darbo vietoje rengimui. Standartai nustato reikalavimus mokymo programai; mokymo aplinkai, užtikrinat apmokymą ne tik klasėje, bet ir nuolatinį apmokymą darbo vietoje; mokymo institucijai bei lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto pareigybinei instrukcijai.
- Europinis modelis „Lyčių lygybės ir įvairovės įgyvendinimas darbo vietose“, užtikrinantis naujos profesinės kvalifikacijos efektyvų įgyvendinimą.
- Mokymo planas “Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietoje“, kuriame aprašomas mokymo programos

turinys, trukmė, mokymo rezultatai, pateikiamos mokymo bei žinių vertinimo strategijos.

- Mokymo programa „Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietoje“, užtikrinanti kompleksinį mokymą klasėje bei darbo vietoje, pasinaudojant nuotolinio mokymosi principais. Programą sudaro teorinė medžiaga, praktiniai užsiėmimai, taip pat ir kita metodinė bei didaktinė medžiaga (lyčių lygybės ir įvairovės planavimo gerųjų praktikų pavyzdžiai, lyčių lygybės ir įvairovės planavimo priemonių rinkinys, vadovas dėstytojiui).
- E-mokymosi platforma lyčių lygybės ir įvairovės konsultantui, užtikrinanti nuotolinį mokymąsi darbo vietoje.

Projektas suteiks galimybę darbdaviams savo organizacijos viduje turėti kvalifikuotą lyčių lygybės ir įvairovės konsultantą, kuris padės sukurti ir įgyvendinti priemones, užtikrinančias lygų bei pagarbų elgesį su visais dirbančiaisiais.

Mokymo planas

„Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietoje“

Mokymo planas yra sukurtas atsižvelgus į kvalifikuotų lyčių lygybės ir įvairovės konsultantų darbo vietose poreikį. Šis planas sudaro pagrindą mokymo kurso „Lyčių lygybės ir įvairovės darbo vietoje“ kūrimui.

Būtinybė įgyvendinti ES direktyvas Nr. 2002/73/EK ir 2000/78/EK, raginančias ES šalių narių darbdavius planuoti ir



sistemiškai skatinti lygių elgesį su visais darbuotojais darbo vietoje, atskleidė poreikį integruoti šią naujovišką kvalifikaciją į profesinio švietimo ir mokymo (VET) sistemas. Partnerių šalyse yra atskirų gerosios iniciatyvos pavyzdžių planuojant lyčių lygybę ir įvairovę darbo vietose. Vis dėlto, nei vienos šios šalies profesinio švietimo ir mokymo sistemoje nėra užregistruota mokymo kursų, rengiančių lyčių lygybės ir įvairovės konsultantus darbo vietoje. Tikimasi, kad šis mokymo kursas paskatins profesinio švietimo ir mokymo sistemose įdiegti novatoriškus lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto darbo vietoje mokymus. Tai užtikrins, jog bus pereita nuo fragmentiško lyčių lygybės ir įvairovės politikos darbovietėje įgyvendinimo prie efektyvesnio, planingo bei sisteminio, lygaus elgesio su visais darbuotojais darbo vietose skatinimo.

Mokymo planą „Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietoje“ sudaro: mokymo kurso turinys, trukmė, mokymo metu įgytos kompetencijos, mokymo ir mokymosi sąlygos, taip pat žinių vertinimo principai.

Mokymo planas sukurtas remiantis lyčių lygybės ir įvairovės įgyvendinimo darbo vietose situacijos analize, atlikta Lietuvoje, Liuksemburge, Suomijoje ir Vokietijoje, siekiant nustatyti būdus, kaip nauja lyčių lygybės ir įvairovės darbo vietose konsultanto kvalifikacija gali būti integruota į nacionalines profesinio švietimo ir mokymo sistemos programas (šios analizės ataskaitą galima rasti interneto svetainėje www.gedplan.eu).

Situacijos analizės pagrindu buvo kuriamas lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto darbo vietoje rengimo modelis bei pateiktos rekomendacijos lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto darbo vietoje mokymo programos turiniui.

Atsižvelgus į šias rekomendacijas buvo sukurtas mokymo kursas, sudarytas iš trijų pagrindinių dalių:

- I dalis. Įvadas į lyčių lygybės ir įvairovės planavimą darbo vietose. Šią dalį sudaro moduliai, aiškinantys ES ir nacionalinius teisės aktus bei politikos priemones, skirtas lygių galimybių visiems darbo vietose įgyvendinimui.
- II dalis. Darbo vieta visiems: lygus elgesys ir bet kokios diskriminacijos draudimas. Ši dalis apima modulius, suteikiančius bei pagilinančius žinias apie darbo jėgos įvairovę bei būtinybę darbo vietoje drausti diskriminaciją dėl lyties, amžiaus, rasės, tautybės, religijos, įsitikinimų, negalios ar seksualinės orientacijos.
- III dalis. Lyčių lygybės ir įvairovės planavimas darbo vietose. Šią dalį sudaro moduliai, supažindinantys su problemų, dažniausiai iškilančių įgyvendinant lygių elgesį su visais darbo vietose, sprendimo metodais. Taip pat šiuose moduluose pateikiami siūlymai, kaip parengti ir įgyvendinti lyčių lygybės ir įvairovės planus darbo vietose bei kaip įvertinti pasiektus rezultatus.

Mokymo kursą sudaro 3 kreditai pagal Europinę kreditų perkėlimo sistemą neformaliai suaugusiųjų mokymui. Mokymo strategijos pagrindas - mišrus mokymosi būdas, kurio metu mokymasis klasėje (tiesioginis mokymasis) derinamas su e-mokymusi, naudojantis sukurta e-platforma, leidžiančia mokytis darbo vietoje.

Bendra kurso trukmė – 81 akademinės valandos, iš kurių: 18 skirta tiesioginiam mokymui (7 ak. valandos - teorijai ir 9 ak. valandos - praktikai), 62 akademinės valandos - e-mokymuisi (22 ak. valandos - teorijai ir 40 ak. valandų - praktikai) ir 3 akademinės valandos - žinių įvertinimui bei atestacijai.

Mokymo kurso turinys

Mokymo kurso „Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietoje“ turinys	Tiesioginis mokymasis (akademinės valandos)		E-mokymasis platformoje (akademinės valandos)		IŠ VISO Akademinės valandos ★
	Teorija	Praktika	Teorija	Praktika	
Įvadas į mokymo kursą/Susipažinimas/Dalyvaujančių asmenų poreikių analizė		1	-	-	1
I dalis. Įvadas į lyčių lygybės ir įvairovės planavimą darbo vietose	Iš viso: 2		Iš viso: 2,5	Iš viso: 3,5	8
Modulis 1.1. Lyčių lygybės ir įvairovės planavimas darbo vietose – nauda darbuotojui ir darbdaviui			0,5	0,5	
Modulis 1.2. Europos Sąjungoje vykdomos politikos priemonės ir iššūkiai lyčių lygybės ir įvairovės darbo vietoje planavimui			1,0	1,0	
Modulis 1.3. Nacionalinių įstatymų bei politinių priemonių lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietoje srityje apžvalga			1,0	2,0	
II dalis. Darbo vieta visiems: vienodas elgesys ir bet kokios diskriminacijos uždraudimas	Iš viso: 2	Iš viso: 3	Iš viso: 7,5	Iš viso: 15	27,5
Modulis 2.1. Skirtingi įvairovės darbo vietose aspektai			1,5	2,0	
Modulis 2.2. Lyčių lygybei jautrios darbo vietos			1,5	2,0	
Modulis 2.3. Amžiui palankių darbo vietų praktika			1,0	2,5	
Modulis 2.4. Darbo vietos daugiakultūrinėje visuomenėje: tautinės mažumos, religija ir tikėjimas			1,5	3,5	
Modulis 2.5. Negalia: prieinamumas ir integracija			1,0	2,5	
Modulis 2.6. Darbo vieta be kliūčių: seksualinė orientacija ir lyties tapatumas			1,0	2,5	
III dalis. Lyčių lygybės ir įvairovės planavimo įgyvendinimas darbo vietoje	Iš viso: 3	Iš viso: 5	Iš viso: 12	Iš viso: 21,5	41,5
Modulis 3.1. Įvadas į lyčių lygybės ir įvairovės planavimo veiklą			1,0	-	
Modulis 3.2. Lyčių lygybės ir įvairovės situacijos darbo vietoje įvertinimas			1,0	4,0	
Modulis 3.3. Valdymo struktūra ir užduočių paskirstymas			1,0	2,0	
Modulis 3.4. Darbuotojų atrankos politika ir praktika			1,0	2,0	
Modulis 3.5. Darbo užmokesčio politika			1,0	2,0	
Modulis 3.6. Darbuotojų švietimas ir mokymas			1,0	2,0	
Modulis 3.7. Karjeros ir asmeninio tobulėjimo galimybės			1,0	2,0	
Modulis 3.8. Darbo sąlygos ir sveika darbo aplinka			1,0	2,0	
Modulis 3.9. Darbo ir šeimos/asmeninio gyvenimo suderinamumas			1,0	2,0	
Modulis 3.10. Darbo vietos kultūra: darbo aplinka be priekabiavimo			1,0	2,0	
Modulis 3.11. Lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietoje efektyvumo įvertinimas			1,0	0,5	
Modulis 3.12. Praktiniai pasiūlymai lyčių lygybės plano įgyvendinimui			1,0	1	
IŠ VISO	7	9	22	40	78
Galutinis įvertinimas ir pažymėjimo įteikimas	3				
IŠ VISO					81

★ Viena akademinė valanda =45 minutės

Išklausęs kursą dalyvis gebės:

- **Suprasti** lygaus elgesio su visais darbo vietose pagrindus Europos Sąjungos bei nacionaliniame kontekste.
- **Suprasti** įvairovės valdymo darbo vietose naudą.
- **Analizuoti** darbo vietose pasitaikančius diskriminacijos atvejus dėl lyties, amžiaus, rasės ar tautybės, religijos ir tikėjimo, negalios bei seksualinės orientacijos.
- **Įvertinti** lygybės situaciją darbo vietoje.
- **Pasiūlyti** lyčių lygybės ir įvairovės įgyvendinimo priemones, skirtas diskriminacijos darbo vietose prevencijai.
- **Skatinti** supratimą, kad lygybė darbe yra etinė norma bei svarbus organizacijos gerovės, pelningumo bei įvaizdžio visuomenėje faktorius.
- **Pasiūlyti** priemones, galinčias pašalinti darbe vis dar pasitaikančią diskriminaciją.
- **Pasinaudoti** jau išbandytais lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietose praktikomis ir pritaikyti jas savo įmonėje/organizacijoje, siekiant pagerinti lygybės situaciją.
- **Parengti** lyčių lygybės ir įvairovės planus, juos įgyvendinti bei įvertinti pasiektus rezultatus.
- **Integruoti** lyčių lygybės ir lygių galimybių aspektus į įmonės/organizacijos vystymosi strategiją.
- **Skatinti** aktyvų darbuotojų dalyvavimą rengiant įmonės/organizacijos lyčių lygybės ir įvairovės planą bei įvertinant pasiektus rezultatus.



Mokymo ir mokymosi strategijos

Mokymo strategijos pagrindas - mišrus mokymosi būdas e-mokymuisi palankiose darbo vietose. Tai suteikia galimybę įgytas žinias iš karto pritaikyti savo darbo aplinkoje rengiant ir įgyvendinant lyčių lygybės ir įvairovės planą bei bendradarbiaujant su kitais organizacijos darbuotojais.

Mokymo ir mokymosi metodika paremta trijų pakopų mokymosi procesu, kuriame visos trys pakopos yra vienodai svarbios:

- supratimo didinimas
- žinių įgijimas ir jų gilinimas
- praktinis įgytų žinių pritaikymas (panaudojimas)

Šis procesas aprašytas Taylor-Beale (Taylor H. Cox, Ruby L. Beale: “Developing Competency to Manage Diversity”).

Siekiant aktyvaus besimokančiųjų dalyvavimo bei gilesnio dėstomų temų supratimo, numatytos dvi tiesioginio mokymo (mokymo klasėje) sesijos, trunkančios po 8 akademines valandas.

Pirmoji tiesioginio mokymo sesija pradedama pačioje mokymo kurso pradžioje. Jos metu apžvelgiamos I ir II dalies temos, besimokantieji supažindinami su šių temų pagrindais.

Antroji tiesioginio mokymo sesija pradedama kurso viduryje. Jos metu apžvelgiamos III dalies temos, besimokantieji supažindinami su šių temų pagrindais. Tiesioginio mokymo sesijų metu numatoma naudoti parengtas Power Point prezentacijas bei dalomąją medžiagą.

Tiesioginio mokymo sesijų turinys turi būti pritaikytas prie besimokančiųjų grupės (arba jų atstovaujamų įmonių/organizacijų) poreikių.

Tolimesnis mokymasis vyksta nuotoliniu būdu. Įgytų žinių gilinimas užtikrinamas sudarant galimybę mokytis darbo vietose - tam yra sukurta e-mokymosi platforma.

Visose mokymo sesijose pateikiama teorija, praktiniai pratimai bei savęs įvertinimo testai. E-mokymosi sesijose pateikti praktiniai pratimai suteikia besimokantiejiems galimybę įvertinti save interaktyviai.

Aktyvus kurso dėstytojų konsultavimas, e-mokymosi platformos naudojimas bei interaktyvaus savęs įvertinimo galimybė užtikrina apmokomų asmenų kurso metu pasiektos pažangos įvertinimą.

Kadangi kursas apima platų lyčių lygybės ir įvairovės darbe temų spektrą, pasirinktinai galima nagrinėti du II dalies modulius (išrenkant juos iš 2.3-2.6 modulių) bei tris III dalies modulius (išrenkant juos iš 3.3-3.11 modulių).

Įgytų žinių praktinio panaudavimo įgūdžių stiprinimui dėstytojai gali pasirinkti gerųjų praktikų pavyzdžių atvejų analizės pratimus arba aptarti kurso dalyvių atstovaujamosioms įmonėms/organizacijoms aktualius sprendimus, susijusius su lyčių lygybės ir įvairovės planavimu darbe.

Mokymo ir mokymosi sąlygos

Šį mokymo kursą organizuojanti institucija privalo užtikrinti tiek žmogiškuosius, tiek techninius resursus, būtinus mišriam mokymui, apjungiančiam tiesioginį mokymą klasėje bei nuotolinį mokymąsi e-platformoje.

Tiesioginio mokymo sesijoms būtina:

klasė, multimedia, projektorius bei personalinis kompiuteris su įdiegta Power Point programa;

interneto prieigą turintys personaliniai kompiuteriai visiems kurso dalyviams tam, kad klasėje jie galėtų išbandyti nuotoliniam mokymuisi sukurtą e-platformą;

Nuotolinio mokymo sesijų vedimui dėstytojui būtinas:

personalinis kompiuteris su patikimu interneto ryšiu bei įdiegta programine įranga: Internet Explorer, Word, Power Point, Excel. Taip pat turi būti užtikrinta galimybė besimokantiesiems konsultuotis su dėstytojais telefonu, kas leistų moderuoti mokymą bei įvertinti mokymosi pasiekimus.

Įmonė/organizacija, siunčianti savo darbuotoją įgyti „Lyčių lygybės konsultantas darbo vietoje“ kvalifikaciją, turi užtikrinti technines sąlygas darbuotojo darbo vietoje, leidžiančias mokytis nuotoliniu būdu. E-mokymuisi palankioje darbo vietoje turi būti užtikrinta galimybė naudotis kompiuteriu turinčiu interneto prieigą, leidžiančią prisijungti prie e-mokymosi platformos „Lyčių lygybės konsultantas darbo vietoje“. Kompiuterio techninės charakteristikos turi atitikti standartinius technologinius reikalavimus.

Dėstytojai turi būti ne tik tinkamai pasirengę kokybiškam mokymo programos „Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietoje“ įgyvendinimui, bet ir būti motyvuotais bei mėgti savo vykdomą mokymo veiklą.

Dėstytojams keliami reikalavimai:

- Pagrindinės žinios ir patirtis lyčių lygybės ir įvairovės darbo vietose srityje;
- Įgūdžiai vesti tiek tiesioginio mokymo, tiek e-mokymosi užsiėmimus;
- Atitinkami asmeniniai įgūdžiai, požiūris bei vertybės, skatinančios aktyvų mokymąsi, paremtą atviru, abipusiu ir tolerantišku bendravimu.

Lyčių lygybės ir įvairovės dėstytojas turi skirti ypatingą dėmesį nuolatiniam profesiniam ir asmeniniam tobulėjimui, nuolat atnaujinti bei plėsti savo žinias lyčių lygybės ir įvairovės srityje. Dėstytojas turi gebėti nuolat tobulinti savo žinias bei gerinti mokymo veiklą, pasinaudodamas refleksijomis bei mokymų metu įgyta patirtimi.

Dėstytojas turėtų susipažinti su mokomų asmenų atstovaujamų įmonių ir organizacijų vidaus veiklos politika tam, kad užtikrintų ilgalaikį mokymo efektyvumą bei skatintų besimokančiuosius aktyviai taikyti įgytas žinias savo įmonėse/organizacijose.

Vertinimo strategija

Pažymėjimai suteikiami mokymo kurso dalyviams, įrodžiusiems, jog supranta dėstomą dalyką, ir parodžiusiems aktyvumą viso mokymosi metu. Žinių vertinimas atliekamas dviem etapais: vertinant e-platformoje atliktą testą bei

dalyvavimo grupinėje diskusijoje aktyvumą.

I etapas – testas

E-mokymosi platformoje kurso dalyvis prašomas atlikti iš uždaru klausimų sudarytą testą. Testas vertinamas teigiamai, jei kurso dalyvis teisingai atsako bent į 50% visų klausimų. Testo atlikimui skiriama 1 akademinė valanda (įskaitant testo organizavimą ir gautų atsakymų tikrinimą).

II etapas – grupinė diskusija

Sėkmingai praėję pirmą įvertinimo etapą dalyviai kviečiami tolimesnei įvertinimo procedūrai – tiesioginiam pokalbiui. Dviejų – trijų asmenų grupėms pateikiami atvejo analizės pratimai. Grupėse inicijuojamos diskusijos, padėsiančios išanalizuoti aprašytą situaciją. Kiekviena grupė pateikia atliktą darbą visai auditorijai ir dėstytojui, kuris įvertina grupės diskusijose dalyvaujančių asmenų gebėjimus bei aktyvumą. Bendra šio įvertinimo etapo trukmė – 2 akademinės valandos (darbas grupėse įskaitant prezentacijas – 1,5 ak.valandos, galutinis įvertinimas ir pažymėjimo įteikimas – 0,5 ak.valandos).

Kurso „Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietoje“ mokymo eigos planas

Mokymo plano struktūra sudaryta tam, kad padėtų dėstytojui organizuoti mokymo kursą. Mokymo plano pagrindą

Mokymo sesija	Pavadinimas	Turinys ★	Vieta ir mokymo pobūdis	Trukmė (ak. valandos)
Pirma mokymo sesija	Pirmas tiesioginio mokymo užsiėmimas	Įvadas į kursą. Dalyvių supažindinimas su I ir II dalių temų pagrindais	Darbas grupėje (tiesioginis mokymasis)	8 a.v.
Antra mokymo sesija	E-mokymasis sukurtoje platformoje	Dalyvių žinių gilinimas pagal I ir II dalis (teorija ir praktika)	Darbovietė/ Nuotolinis mokymasis	10+18.5= 28,5 a.v.
Trečia mokymo sesija	Antras tiesioginio mokymo užsiėmimas	Dalyvių supažindinimas su pagrindiniais III dalies temų pagrindais	Darbas grupėje (tiesioginis mokymasis)	8 a.v.
Ketvirta mokymo sesija	E-mokymasis sukurtoje platformoje	Dalyvių žinių gilinimas pagal III dalį (teorija ir praktika)	Darbovietė/ Nuotolinis mokymasis	12+21.5= 33.5 a.v.
Akreditavimas				3 a.v.
IŠ VISO				81 a.v.

★ Mokymo sesijų turinys atitinka bendrą aukščiau aprašyto kurso turinį.

I DALIS. ĮVADAS Į LYČIŲ LYGYBĖS IR ĮVAIROVĖS PLANAVIMĄ DARBO VIETOSE

Ši dalis yra įvadas į visą mokymo kursą. Jos tikslas – supažindinti su lygybės ir nelygybės klausimais, išskylančiais darbo vietoje ir asmeniniame gyvenime, taip pat apie darbuotojų ir darbdavių gaunamą naudą iš lyčių lygybės ir įvairovės planavimo. Be to, šis įvadas trumpai supažindina besimokančiuosius su Europos Sąjungoje vykdomos lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietose politikos priemonėmis bei išskylančiais iššūkiais. Ypatingas dėmesys skiriamas nacionaliniams įstatymams, politinei situacijai bei gerosioms iniciatyvoms Lietuvoje, Liuksemburge, Suomijoje ir Vokietijoje. Šią dalį sudaro trys moduliai: Lyčių lygybės ir įvairovės planavimas darbo vietose – nauda darbuotojui ir darbdaviui; Europos Sąjungoje vykdomos politikos priemonės ir iššūkiai lyčių lygybės ir įvairovės darbo vietoje planavimui; Nacionalinių įstatymų bei politinių priemonių lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietoje apžvalga.

1.1. Modulis. Lyčių lygybės ir įvairovės planavimas darbo vietose – nauda darbuotojui ir darbdaviui

Tikslai:

- Supažindinti su lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbovietėse koncepcija.
- Nagrinėti lyčių lygybės ir įvairovės planavimo naudą darbuotojams ir darbdaviams.

Pateikiama lyčių lygybės ir įvairovės planavimo koncepcija. Besimokantieji supažindinami su įvairiomis nelygybės formomis bei pagrindinėmis sritimis, kur dažniausiai pasitaiko nelygybės atvejų. Remiantis Europos Sąjungos šalyse atliktais tyrimais nagrinėjama lyčių lygybės ir įvairovės planavimo nauda tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Apmokomi asmenys įgyja žinių apie išorinę (ekonomika, marketingo strategijos, t.t.) bei vidinę (kultūra, darbo sąlygos, t.t.) naudą, kurią gauna įmonė/organizacija, įgyvendinanti lyčių lygybės ir įvairovės politiką.

1.2. Modulis. Europos Sąjungoje vykdomos politikos priemonės ir iššūkiai lyčių lygybės ir įvairovės darbo vietoje planavimui

Tikslai:

- Apžvelgti Europos Sąjungos teisės aktus bei politikos priemones lygių galimybių visiems darbo vietose įgyvendinimui.
- Didinti sąmoningumą apie iššūkius, su kuriais susiduriama įgyvendinant lyčių lygybės ir įvairovės politiką Europos Sąjungos lygmenyje.

Moterų ir vyrų lygybė pateikiama kaip vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos vykdomos socio-politikos tikslų, akcentuojant, jog moterų ir vyrų lygios teisės, išpareigojimai ir galimybės privalo būti užtikrintos visose gyvenimo sferose. Apžvelgiami Europos Sąjungos teisės aktai ir pagrindinės politikos priemonės susijusios su lygiomis galimybėmis ir įvairove darbo vietose. Nagrinėjamos šios pagrindinės ES direktyvos:

- 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymą įsidarbinimo, profesinio mokymo ir karjeros galimybių, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu;
- 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo;
- 2000/43/EB (Rasės lygybės direktyva), įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės

arba etninės priklausomybės;

- 2000/78/EB (Užimtumo direktyva), nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

Teisė į lygų elgesį darbe pateikiama kaip pagrindinė socialinė teisė bei kaip vienas iš gerą darbo vietą apibūdinančių požymių. Lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietoje koncepcija aptariama kaip vienas iš aukščiau minėtų direktyvų galimų planingo ir sistemingo įgyvendinimo būdų. Aprašomos problemos, kylančios įgyvendinant lyčių lygybės ir įvairovės planavimą darbovietėse bei pasiūloma, kaip būtų galima išspręsti susidariusias problemas, pasinaudojant kitų Europos šalių gerosiomis praktikomis.

1.3. Modulis. Nacionalinių įstatymų bei politinių priemonių lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietoje srityje apžvalga

Tikslai:

- Apžvelgti nacionalinius įstatymus, politikos priemones bei projektus, skirtus lygių galimybių ir įvairovės darbo vietose įgyvendinimui.
- Didinti informuotumą apie nacionalinius įstatymus ir gerąsias politikos priemones, taikomas kitose Europos Sąjungos šalyse.
- Ugdyti bendrą supratimą apie lygų elgesį su visais darbe.

Pateikiama bendra informacija apie nacionalinius lyčių lygybės ir įvairovės institucijų mechanizmus. Pristatomi nacionaliniai su lygybe susiję teisės aktai, specialūs įstatymai, nacionalinės programos/veiksmų planai bei suteikiama galimybė susipažinti ne tik su Lietuvos, bet ir kitų šalių - Liuksemburgo, Suomijos, Vokietijos, nacionaliniais lyčių lygybės ir įvairovės įgyvendinimo mechanizmais. Besimokantiejiems pateikiami praktiniai patarimai, kurių metu prašoma palyginti skirtingus nacionalinius lyčių lygybės ir įvairovės planavimo mechanizmus, nustatyti jų panašumus ir skirtumus bei, remiantis kitų šalių geraisiais pavyzdžiais, pateikti pasiūlymus savo šalies mechanizmo tobulinimui.

Modulis skatina sąmoningumą bei ugdo kritinį mąstymą apie kliūtis, iškilančias įgyvendinant lyčių lygybę ir įvairovę darbo vietose. Taip pat nagrinėjami nacionalinio lygmens gerosios praktikos ir projektai, susiję su teigiamų priemonių, užtikrinančių vienodą elgesį su visais darbo vietose, įgyvendinimu.



II DALIS. DARBO VIETA VISIEMS: LYGUS ELGESYS IR BET KOKIOS DISKRIMINACIJOS UŽDRAUDIMAS

Šios dalies tikslas – suteikti naujas bei pagilinti jau turimas žinias apie darbo jėgos įvairovę. Čia pristatoma lyčių aspekto strategijos integravimo į visas gyvenimo sferas koncepcija, aptariami daugialypės diskriminacijos atvejai, akcentuojama būtinybė drausti diskriminaciją darbo vietose dėl lyties, amžiaus, rasės, tautybės, religijos, įsitikinimų, negalios ir seksualinės orientacijos. Šioje dalyje per šiuolaikinę ES lyčių lygybės ir atidiskriminavimo politikos prizmę aptariami įvairūs daugialypės diskriminacijos atvejai.

Šią dalį sudaro keletas modulių: Skirtingi įvairovės darbo vietose aspektai; Lyčių lygybei jautrios darbo vietos; Amžiui palankių darbo vietų praktika; Darbo vietos daugiakultūrinėje visuomenėje: tautinės mažumos, religija ir tikėjimas; Negalia: prieinamumas ir integracija; Darbo vieta be kliūčių: seksualinė orientacija ir lyties tapatumas. Kiekvienas modulis skatina besimokančiuosius pamąstyti apie galimus pokyčius jų atstovaujamose įmonėse/organizacijose.

2.1. Modulis. Skirtingi įvairovės darbo vietose aspektai

Tikslai:

- Apžvelgti skirtingus darbo jėgos įvairovės aspektus.
- Supažindinti su lyčių aspekto integravimo į įdarbinimo strategijas koncepcija.
- Pateikti lygaus elgesio bei daugialypės diskriminacijos draudimo darbe specialių terminų žodyną.

Šis modulis supažindina ne tik su pagrindiniais lyčių aspekto integravimo strategijos bei daugialypės diskriminacijos draudimo principais, bet ir su esminiais šios srities apibrėžimais bei sąvokomis. Mokymų metu naudotų apibrėžimų ir sąvokų žodynelis pateikiamas e-mokymosi platformoje.

2.2. Modulis. Lyčių lygybei jautrios darbo vietos

Tikslai:

- Didinti supratimą apie naudą, kurią gauna įmonė/organizacija, vykdanči darbo vietose lyčių lygybei jautrią politiką.
- Nagrinėti diskriminacijos dėl lyties darbo vietose atvejus.
- Lavinti igūdžius numatyti būdus, kaip uždrausti diskriminaciją dėl lyties ir sukurti lyčių lygybei jautrias darbo vietas.

Pristatoma bendra informacija apie Europos Sąjungos ir nacionalius teisės aktus, susijusius su lyčių lygybės įgyvendinimu darbo vietose. Pateikiami bei nagrinėjami Europos Sąjungos šalyse atliktų tyrimų rezultatai, atskleidžiantys naudą, kurią gauna organizacijos, vykdančios lyčių lygybei jautrių darbo vietų politiką. Remiantis statistiniais ir atliktų tyrimų duomenimis pristatomos įvairios su lyčių lygybe susijusios problemos darbe, tokios kaip vertikali ir horizontali segregacija, darbo užmokesčio skirtumai, moterų ir vyrų dalyvavimas sprendimų priėmimo bei darbo ir šeimos/asmeninio gyvenimo derinimas.

Pateikti praktiniai pratimai ir atvejo analizės padeda pagilinti besimokančiųjų žinias apie diskriminacijos dėl lyties darbo vietose uždraudimą. Aprašytų Europos šalių gerųjų praktikų, kuriant lyčiai jautrias darbo vietas, pavyzdžių besimokantieji raginami parengti keletą lyčių lygybei jautrių darbo vietų įgyvendinimą skatinančių priemonių savo įmonėse/organizacijose.

2.3. Modulis. Amžiui palankių darbo vietų praktika

Tikslai:

- Didinti supratimą apie naudą, kurią gautų įmonė/organizacija, vykdydama amžiui palankią politiką.
- Įvertinti problemas, su kuriomis įmonėje/organizacijoje susiduria skirtingo amžiaus darbuotojų grupės, bei analizuoti darbo vietoje pasitaikančius diskriminacijos dėl amžiaus atvejus.
- Lavinti besimokančiųjų igūdžius numatyti diskriminacijos dėl amžiaus uždraudimo būdus.

Apžvelgiama bendra informacija apie ES ir nacionalinius teisės aktus, draudžiančius diskriminaciją dėl amžiaus. Pateikiami bei nagrinėjami Europos Sąjungoje atliktų tyrimų rezultatai, įrodantys naudą, kurią gauna įmonės/organizacijos, sukuriančios amžiui palankias darbo vietas. Remiantis pateiktais statistiniais ir atliktų tyrimų rezultatais pristatomi įvairūs su darbu susiję aspektai: demografiniai pokyčiai, aktyvus senėjimas, visą gyvenimą trunkantis amžiaus valdymas, įvairių amžiaus grupių įmonės/organizacijos viduje patiriamos problemos, mokymosi visą gyvenimą ir žinių perdavimo aspektai.

Siūloma apjungti visus susijusius veiksmus ir veiklos kryptis į integruotą amžiaus valdymo strategiją įmonės/organizacijos viduje. Pateikiami pratimai ir atvejo analizės, padedančios pagilinti žinias apie diskriminacijos dėl amžiaus darbo vietose uždraudimą.

Taip pat aprašomos gerosios praktikos kuriant amžiui palankias darbo vietas skirtingose Europos Sąjungos šalyse. Besimokantieji raginami sukurti savo įmonei/organizacijai priemones, kurios skatintų amžiui palankių darbo vietų kūrimą.

Šiame modulyje pateikti svarūs argumentai įrodo, kodėl yra būtina darbo vietose nuosekliai įgyvendinti strategijas, skirtas lygybės tarp jaunų ir vyresnio amžiaus žmonių stiprinimui.

2.4. Modulis. Darbo vietos daugiakultūrinėje visuomenėje: tautinės mažumos, religija ir tikėjimas

Tikslai:

- Didinti supratimą apie naudą, kurią gautų įmonė/organizacija, kurdama daugiakultūrinę darbo aplinką bei įvairovei jautrias darbo vietas.
- Nagrinėti diskriminacijos dėl rasės, tautybės, religijos ir įsitikinimų atvejus.
- Lavinti apmokomų asmenų igūdžius numatyti diskriminacijos dėl rasės, tautybės, religijos ar įsitikinimų uždraudimo būdus.

Pateikiama bendra informacija apie ES ir nacionalinius teisės aktus, draudžiančius diskriminaciją dėl rasės, tautybės, religijos, įsitikinimų, ypač akcentuojant ES Rasės lygybės direktyvą (2000/43/EB) ir ES Užimtumo direktyvą (2000/78/EB). Remiantis pateiktais statistiniais ir atliktų tyrimų rezultatais pristatomos įvairios problemos: išankstinis nusistatymas prieš kurią nors rasę ar tautybę, stereotipai, socialinė atskirtis. Šios problemos nagrinėjamos įvertinant lyčių lygybės aspektus. Pristatomi atliktų tyrimų rezultatai, įrodantys naudą, kurią gauna įmonės/organizacijos, kuriančios daugiakultūrinę darbo aplinką bei vykdančios įvairovei jautrių darbo vietų politiką.

Pateikti praktiniai pratimai, atvejo analizės, teismuose iškeltų bylų pavyzdžiai padės pagilinti žinias apie diskriminacijos

dėl rasės, tautybės, religijos ar įsitikinimų darbo vietose uždraudimą bei skatins besimokančiuosius parengti veiksmų planą savo įmonėms/organizacijoms.

2.5. Modulis. Negalia: prieinamumas ir integracija

Tikslai:

- Apžvelgti ES teisės aktus, užtikrinančius apsaugą nuo diskriminacijos dėl negalios.
- Didinti informuotumą apie gerąsias praktikas, kuriant negaliai jautrias darbo vietas.
- Lavinti besimokančiųjų įgūdžius numatyti diskriminacijos dėl negalios darbo vietoje uždraudimo būdus.

Pateikiama bendra informacija apie ES ir nacionalinius teisės aktus, draudžiančius diskriminaciją dėl negalios. Ypatingas dėmesys skiriamas Užimtumo direktyvai (2000/78/EB), pristatoma Europinės dimensijos teorija, pateikiamos pagrindinės sąvokos.

Pateikti Europos Sąjungoje atliktų tyrimų rezultatai bei statistiniai duomenys leidžia geriau išanalizuoti darbo vietose egzistuojančią diskriminaciją, kurią patiria žmonės su negalia. Besimokantieji taip pat supažindinami su vyriausybės vykdoma veikla bei iniciatyvomis, kurių buvo imtasi siekiant paskatinti darbo vietų žmonėms su negalia sukūrimą. Aptariamos prieinamumo strategijos ir gerosios praktikos, užtikrinančios darbo aplinką, pritaikytą žmonių su negalia poreikiams.

Pateikti praktiniai pratimai, atvejo analizės, teismuose iškeltų bylų pavyzdžiai padeda pagilinti žinias apie diskriminacijos dėl negalios darbo vietose atvejus.

2.6. Modulis. Darbo vieta be kliūčių: seksualinė orientacija ir lyties tapatumas

Tikslai:

- Apžvelgti ES teisės aktus, draudžiančius diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos ir lyties darbo vietoje.
- Didinti informuotumą apie gerąsias praktikas bei galimus šios srities problemų sprendimus.
- Lavinti besimokančiųjų įgūdžius numatyti diskriminacijos dėl seksualinės orientacijos darbo vietoje draudimo būdus.

Pateikiama bendra informacija apie ES ir nacionalinius teisės aktus, draudžiančius diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos ir lyties tapatumo darbo vietose.

Remiantis statistiniais ir atliktų tyrimų duomenimis pristatomos skirtingos problemos, susijusios su darbe pasitaikančia diskriminacija dėl seksualinės orientacijos ir lyties, įskaitant tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą dėl lyties, atsakomuosius veiksmus ar nurodymus diskriminuoti.

Analizuojama galimybės būti atvirais darbe svarba, įvairios su diskriminacija susijusios problemos, išylančios dėl skirtingų darbo kultūrų. Taip pat aptariamos prevencinės priemonės, kurias turėtų taikyti įmonės/organizacijos savo darbo vietose.

Pateikiamos atvejo analizės ir gerosios praktikos kovojant su diskriminacijos dėl seksualinės orientacijos ir lyties darbo vietoje atvejais.

III DALIS. LYČIŲ LYGYBĖS IR ĮVAIROVĖS PLANAVIMO ĮGYVENDINIMAS DARBO VIETOJE

Pagrindinis šios dalies tikslas yra išmokyti atpažinti lyčių lygybės ir įvairovės problemas darbe bei parengti lyčių lygybės ir įvairovės planus, juos įgyvendinti bei kontroliuoti. Šią dalį sudaro keletas modulių: Įvadas į lyčių lygybės ir įvairovės planavimo veiklą; Lyčių lygybės ir įvairovės situacijos darbovietėje įvertinimas; Valdymo struktūra ir užduočių paskirstymas; Darbuotojų atrankos politika ir praktika; Darbo užmokesčio politika; Darbuotojų švietimas ir mokymas; Karjeros ir asmeninio tobulėjimo galimybės; Darbo sąlygos ir sveika darbo aplinka; Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumas; Darbo vietos kultūra: darbo aplinka be priekabiavimo; Lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietoje efektyvumo įvertinimas; Praktiniai pasiūlymai lyčių lygybės planų įgyvendinimui.

3.1. Modulis. Įvadas į lyčių lygybės ir įvairovės planavimo veiklą

Tikslai:

- Supažindinti su pagrindiniais lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietose tikslais.
- Pateikti pagrindinius lyčių lygybės ir įvairovės plano rengimo etapus.
- Skleisti supratimą apie lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto vaidmenį ir pareigas.

Šis modulis yra įvadinis – jame apžvelgiamas visas lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietoje procesas. Besimokantieji supažindinami su lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbe tikslais bei kitų Europos Sąjungos šalių lyčių lygybės ir įvairovės planavimo gerosiomis praktikomis. Šiame modulyje aprašomas lyčių lygybės ir įvairovės planavimo procesas bei jo pagrindiniai etapai. Taip pat apibūrinamas lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto vaidmuo ir atsakomybė įmonėje/organizacijoje. Pristatoma galimybė sukurti lyčių lygybės ir įvairovės darbo grupę. Jos paskirtis – padėti lyčių lygybės ir įvairovės konsultantui bendradarbiauti su darbuotojais, užtikrinant jų aktyvų dalyvavimą rengiant, įgyvendinant bei vertinant lyčių lygybės ir įvairovės planus įmonėje/organizacijoje. Tokią darbo grupę rekomenduojama suburti tiek vidutinio dydžio, tiek ir stambioms įmonėms/organizacijoms. Lyčių lygybės ir įvairovės darbo grupės sukūrimą gali inicijuoti įmonėje/organizacijoje dirbantis lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas. Šią grupę gali sudaryti personalo skyriaus vadovas, kitų skyrių vadovai, atsakingas už darbo saugą asmuo, vietinės profesinės sąjungos atstovai ir t.t. Rekomenduojama į šią darbo grupę įtraukti įvairaus amžiaus moteris ir vyrus, dirbančius skirtinguose padaliniuose. Tai užtikrintų grupės įvairovę ir sudarytų galimybę išgirsti įvairias nuomones bei sužinoti apie skirtingą patirtį darbo vietoje. Siekiama padidinti besimokančiųjų supratimą ne tik apie tai, kokiais būdais darbuotojai gali būti skatinami siekti teigiamų lygybės pokyčių savo įmonėje/ organizacijoje, bet ir kaip įveikti pasipriešinimą jiems. Pateikti praktiniai pratimai suteiks galimybę besimokantiesiems savo atstovaujamoje įmonėje/ organizacijoje pritaikyti tipinius lyčių lygybės ir įvairovės konsultantų pareiginius nuostatus. E-mokymosi platformoje pateikiami interaktyvūs klausimai, skirti savęs įvertinimui.

3.2. Modulis. Lyčių lygybės ir įvairovės situacijos darbo vietoje įvertinimas

Tikslai:

- Apžvelgti lyčių lygybės ir įvairovės situacijos darbe įvertinimo procesą.
- Lavinti besimokančiųjų įgūdžius atlikti lygybės situacijos įvertinimą savo įmonėje/organizacijoje.
- Didinti besimokančiųjų gebėjimą atpažinti sritis, kuriose būtina vystyti lygybę.

Pateikiama bendra informacija apie lyčių lygybės ir įvairovės situacijos darbe įvertinimo procesą, ypač akcentuojant pradinės informacijos rinkimo tose srityse, kuriose būtina vystyti lygybę, svarbą. Aprašoma keletas įvertinimo priemonių, tokių kaip statistinių duomenų apie lygybės situaciją darbo vietose rinkimas; lygybės tyrimas tarp darbuotojų, kuriuo siekiama nustatyti, kaip jie supranta lygybės jų darbo vietoje įgyvendinimą. Lygybės tyrimui naudojamas lyčių lygybės ir įvairovės savęs vertinimo testai, metodikos, leidžiančios apskaičiuoti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. Šiame modulyje aprašyta Suomijos patirtis pabrėžia darbo užmokesčio tyrimo atlikimo svarbą. Pateikiami praktiniai nurodymai, kaip pasinaudojant statistinių duomenų lentelėmis, savęs įvertinimo anketomis, taip pat ir užmokesčio tyrimo metodika atlikti lygybės situacijos darbo vietoje įvertinimą. Pateikiami praktiniai pratimai, mokantys, kaip nustatyti ir išrinkti sritis, kurias reikėtų įtraukti į lyčių lygybės ir įvairovės planą. Tokiu būdu gilinami besimokančiųjų gebėjimai ne tik apibendrinti įvertinimo proceso metu gautą informaciją, bet ir ją pasinaudoti. Praktiniuose pratimuose numatyti interviu su personalo skyriaus vadovais. Šių interviu metu įvertinama, kokią statistinę informaciją galima būtų surinkti ir panaudoti lygybės situacijos darbe vertinimui.

3.3. Modulis. Valdymo struktūra ir užduočių paskirstymas

Tikslai:

- Apžvelgti nelygybės problemas dažniausiai pasitaikančias darbo paskirstymo bei organizavimo srityje.
- Didinti supratimą apie kliūtis, sąlygojančias vadovavime bei užduočių paskirstyme egzistuojančią nelygybę.
- Lavinti besimokančiųjų igūdžius šioje srityje nustatyti konkrečius tikslus ir priemones. Šie tikslai ir priemonės turėtų būti įtraukti į lyčių lygybės ir įvairovės planą bei numatyti rodiklius, kuriais būtų įvertinamas jų įgyvendinimas.

Pateikiami ES statistiniai duomenys, susiję su valdymo struktūra ir užduočių paskirstymu. Taip pat pristatomi įvairių organizacijų, veikiančių skirtinguose ekonominiuose sektoriuose, šioje srityje atlikti tyrimai ir jų rezultatai. Aprašomos valdymo struktūrose taikomų lygybės principų, garantuojančių moterų ir vyrų lygų dalyvavimą priimančioms sprendimus visuose įmonės/organizacijos lygmenyse, gerosios praktikos. Supažindinama su priemonėmis, ne tik padedančiomis nugalėti tokias kliūtis kaip „stiklinių lubų“ efektas, segregacija pagal lytį užimtumo srityje, stereotipai apie „moteriškus“ ir „vyriškus“ darbus, bet taip pat kovoti ir su kitomis diskriminacijos formomis pasitaikančiomis valdymo ir užduočių paskirstymo srityje. Pateikiami praktiniai patarimai bei pratimai, padėsiantys šioje srityje parengti lyčių lygybės ir įvairovės planą, nustatant tikslus bei parenkant skirtingas priemones lygybės skatinimui. Taip pat siūlomi galimi rodikliai, įvertinantys gautus rezultatus.

3.4. Modulis. Darbuotojų atrankos politika ir praktika

Tikslai:

- Aptarti nelygybės problemas, dažniausiai pasitaikančias darbuotojų atrankos politikoje ir praktikoje.
- Didinti supratimą apie naudą, kurią gauna įmonės/organizacijos, skatinančios darbuotojų įvairovės praktiką.
- Lavinti besimokančiųjų igūdžius lyčių lygybės ir įvairovės plane nustatyti konkrečius tikslus ir numatyti priemones, padėsiančias užtikrinti lygias galimybes visiems darbuotojų atrankos metu.
- Stiprinti besimokančiųjų igūdžius parinkti rodiklius, kuriais būtų įvertinamas nustatytų tikslų ir priemonių įgyvendinimas.

Pateikiama Europos Sąjungos šalyse atliktų tyrimų apžvalga apie įmonių/organizacijų gaunamą naudą, skatinant įdarbinamų asmenų įvairovę. Atskleidžiamas darbuotojų atrankos metu dažniausiai pasitaikančios su nelygybe susijusios problemos bei siūlomos priemonės, užkertančios kelią nelygybei ir diskriminacijai. Šiame modulyje atskleidžiamas poreikis organizuoti specialius mokymus vadovams, atsakingiems už darbuotojų atranką, skatinant juos laužyti egzistuojančius stereotipus, susijusius

su darbuotojų įvairove. Taip pat pateikiamos ir įmonės/organizacijos darbuotojų atrankos politikai skirtos rekomendacijos. Besimokantieji supažindinami su gerosiomis praktikomis, kai darbuotojų atrankos proceso metu buvo taikomi lyčių lygybės ir įvairovės principai. Pateikiami praktiniai veiksmai, kurių gali imtis darbdavys, norintis užtikrinti lygybę darbuotojų atrankoje, pavyzdžiai bei siūlomi būdai, kaip paskatinti moteris teikti paraiškas į tas pareigas, kuriose dominuoja vyrai, ir atvirkščiai. Nagrinėjami galimi rodikliai, pagal kuriuos būtų įvertinta lygybės ir įvairovės situacija darbuotojų atrankos procese.

3.5. Modulis. Darbo užmokesčio politika

Tikslai:

- Apžvelgti šioje srityje dažniausiai pasitaikančias nelygybės problemas.
- Didinti supratimą apie vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą būtinybę bei naudą įmonei/organizacijai.
- Lavinti besimokančiųjų igūdžius atlikti darbo užmokesčio tyrimus, nustatyti konkrečius lyčių lygybės ir įvairovės plano tikslus ir priemones bei numatyti rodiklius, kuriais būtų įvertinamas šių tikslų ir priemonių įgyvendinimas.

Pateikiami darbo užmokesčio tyrimai atlikti kai kuriose Europos Sąjungos šalių įmonėse/organizacijose, siekiančiose įgyvendinti lyčių lygybės ir įvairovės planavimą. Supažindinama ir su Europos Sąjungos statistiniais duomenimis, rodančiais egzistuojančių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą. Apžvelgiami nelygybės atvejai, dažniausiai pasitaikantys darbo užmokesčio srityje. Ugdomas suvokimas apie poreikį taikyti lygybės principus darbo užmokesčio srityje ir siekti vienodo atlygio už vienodą ar tos pačios vertės darbą. Be to, besimokantieji yra supažindinami su lygybės principų įgyvendinimo darbo užmokesčio srityje gerosiomis praktikomis. Pateikiami praktiniai pavyzdžiai veiksmai, kurių gali imtis darbdavys, siekiantis sumažinti atlygio už darbą skirtumą. Siūlomi praktiniai pratimai, kurių metu besimokantieji mokosi sudaryti lyčių lygybės ir įvairovės planą: nustatyti tikslus ir įvairias priemones, skatinančias lygybę darbo vietoje bei mažinančias moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą. Nagrinėjami įvairūs rodikliai, pagal kuriuos būtų galima stebėti ir vertinti įmonės/organizacijos pasiektus rezultatus lygybės ir įvairovės darbo užmokesčio politikoje.

3.6. Modulis. Darbuotojų švietimas ir mokymas

Tikslai:

- Apžvelgti šioje srityje dažniausiai pasitaikančias nelygybės problemas.
- Didinti supratimą apie būtinybę sudaryti lygias galimybes visiems darbuotojams kelti profesinę kvalifikaciją ir dalyvauti mokymuose.
- Akcentuoti mokymosi visą gyvenimą lyčių lygybės ir įvairovės srityje svarbą darbuotojams ir darbdaviams, tuo užtikrinant lygybės atmosferą darbovietėje.
- Lavinti apmokomų asmenų igūdžius nustatyti konkrečius tikslus ir priemones, būtinas įgyvendinant lyčių lygybės ir įvairovės planą šioje srityje bei numatyti rodiklius pasiektų rezultatų įvertinimui.

Apžvelgiamos dažniausiai įmonėse/organizacijose pasitaikančios nelygybės problemos, susijusios su kvalifikacijos kėlimo galimybėmis, darbuotojų švietimu bei vykdomais apmokymais. Kaip viena iš sėkmingai lyčių lygybę ir įvairovę siekiančių įgyvendinti įmonių/organizacijų iniciatyvų, aptariama galimybė surengti specialius mokymus lyčių lygybės ir įvairovės darbo grupės nariams. Šiuos mokymus galėtų organizuoti tiek įmonėje/organizacijoje dirbantys lyčių lygybės ir įvairovės konsultantai, tiek konsultavimo agentūros ar išoriniai ekspertai. Apmokyti lyčių lygybės ir įvairovės darbo grupės nariai aktyviai prisidėtų prie lyčių lygybės ir įvairovės plano kūrimo ir vertinimo. Pateikiami gerųjų praktikų pavyzdžiai apie tai, kaip sudaryti lygias galimybes visiems darbuotojams dalyvauti įmonės/organizacijos organizuojamuose mokymuose ir kvalifikacijos kėlimo kursuose. Akcentuojama, jog ypatingas dėmesys turi būti skiriamas įmonės/organizacijos darbuotojams, turintiems žemesnį

išsilavinimą: tokie asmenys skatinami lavinti savo įgūdžius bei drąsinami imtis daugiau atsakomybės reikalaujančių užduočių. Pateikiami praktiniai pratimai, padedantys numatyti priemones, kurios turėtų būti įtrauktos į lyčių lygybės ir įvairovės planą siekiant panaikinti nelygybę šioje srityje. Taip pat aptariama ir informacinių bei švietimo kampanijų lyčių lygybės ir įvairovės tema organizavimo įmonių/organizacijų viduje svarba, siekiant užtikrinti lygybės atmosferą darbe. Nagrinėjami rodikliai, padėsiantys įvertinti lygybės ir įvairovės situaciją įmonės/organizacijos švietimo bei kvalifikacijos kėlimo srityje.

3.7. Modulis. Karjeros ir asmeninio tobulėjimo galimybės

Tikslai:

- Apžvelgti dažniausiai šioje srityje pasitaikančias nelygybės problemas.
- Didinti suvokimą apie naudą, kurią gauna organizacijos, kurdamos lygias galimybes visiems darbuotojams siekti karjeros ir asmeninio tobulėjimo.
- Lavinti besimokančiųjų įgūdžius nustatyti konkrečius tikslus ir priemones, kurių reikėtų imtis, siekiant įgyvendinti lyčių lygybės ir įvairovės planą karjeros ir asmeninio tobulėjimo galimybių srityje bei nustatyti galimus rodiklius, pagal kuriuos būtų vertinami šioje srityje pasiekti rezultatai.

Analizuojamas poreikis pritaikyti lygybės principus karjeros siekimo bei darbo galimybių srityje, ypatingą dėmesį skiriant įmonėje/organizacijoje dirbančioms moterims, siekiančioms paaugštinimo tose srityse, kuriose tradiciškai dominuoja vyrai, ir atvirkščiai. Pateikiami Europos Sąjungos šalyse atliktų tyrimų rezultatai, parodantys organizacijų naudą, kurią jos gauna efektyviai panaudodamos savo darbuotojų gebėjimus bei remdamos jų lygias galimybes siekti karjeros ir asmeninio tobulėjimo. Pateikiami pratimai ir praktiniai patarimai, kaip rengti lyčių lygybės ir įvairovės planą, skatinant lygias galimybes karjeros rėmimo bei asmeninio tobulėjimo srityje. Mokoma iškelti tikslus bei parinkti skirtingas priemones, pritaikant mokymosi metu gautas žinias. Nagrinėjami galimi įvairūs lygybės ir įvairovės rodikliai, pagal kuriuos būtų galima stebėti ir vertinti įmonėse/organizacijose suteikiamas karjeros ir asmeninio tobulėjimo galimybes.

3.8. Modulis. Darbo sąlygos ir sveika darbo aplinka

Tikslai:

- Apžvelgti dažniausiai šioje srityje pasitaikančias nelygybės problemas.
- Didinti suvokimą apie naudą, kurią gauna organizacijos, pritaikančios darbo vietas tiek moterų, tiek vyrų poreikiams.
- Supažindinti su sveikos darbo aplinkos palaikymo nauda.
- Lavinti besimokančiųjų gebėjimus nustatyti konkrečius tikslus bei priemones, kurių reikėtų imtis, siekiant įgyvendinti lyčių lygybės ir įvairovės planą darbo sąlygų ir sveikos darbo aplinkos skatinimo srityje, nustatyti rodiklius, pagal kuriuos būtų vertinami šioje srityje pasiekti rezultatai.

Pateikiami Europos Sąjungos šalyse atliktų tyrimų rezultatai apie naudą, kurią gauna organizacijos, kuriančios sveiką aplinką darbo vietose bei užtikrinančios geras darbo sąlygas, tokias kaip socialinis statusas, darbuotojų lojalumas, geras psichologinis klimatas, produktyvus bendradarbiavimas ir t.t. Aprašomos gerosios organizacijų vykdomos iniciatyvos, mažinant horizontalią segregaciją, reorganizuojant ir pritaikant darbo vietas taip, kad jos tiktų tiek moterims, tiek vyrams. Ypač akcentuojamas poreikis atkreipti dėmesį į nėščių bei maitinančių moterų poreikius. Pateikiami gerųjų praktikų pavyzdžiai, kaip atlikti metines darbuotojų apklausas, siekiant nustatyti darbuotojų pasitenkinimo darbo sąlygomis bei aplinka lygį, kaip remiantis šių apklausų rezultatais, pasirinkti tolimesnio vystymo priemones, kurios bus įtrauktos į lyčių lygybės ir įvairovės planą.

Siūlomi praktiniai pratimai, padedantys parengti veiksmus/priemones, kuriomis darbdavys galėtų naudotis kuriant visiems darbuotojams tinkančias darbo sąlygas bei sveiką aplinką. Analizuojami galimi lygybės ir įvairovės rodikliai tinkamų darbo sąlygų ir sveikos aplinkos vertinimui.

3.9. Modulis. Darbo ir šeimos/asmeninio gyvenimo suderinamumas

Tikslai:

- Apžvelgti dažniausiai šioje srityje pasitaikančias nelygybės problemas.
- Didinti suvokimą apie naudą, kurią gauna organizacijos, įgyvendinančios darbo ir šeimos/asmeninio gyvenimo derinimo priemonės.
- Lavinti besimokančiųjų igūdžius nustatyti konkrečius tikslus bei priemones, kurių reikėtų imtis, siekiant įgyvendinti lyčių lygybės ir įvairovės planą darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumo srityje, taip pat nustatyti rodiklius, pagal kuriuos būtų vertinami šioje srityje pasiekti rezultatai.

Nagrinėjamos įvairios su darbo ir šeimos/asmeninio gyvenimo suderinamumu susijusios problemos, kurios kyla siekiant įgyvendinti lygybės planavimą darbo vietose. Didinamas besimokančiųjų asmenų suvokimas apie poreikį sudaryti darbuotojams tokias darbo sąlygas, kurios padėtų jiems išlaikyti pusiausvyrą tarp darbo ir šeimos/asmeninio gyvenimo. Ypatingas dėmesys skiriamas atsakingos tėvystės, šeimai palankios politikos įgyvendinimo tiek moterų, tiek vyrų atžvilgiu skatinimui. Pateikiami kai kurių Europos Sąjungos šalyse šioje srityje atliktų tyrimų duomenys bei statistinė informacija. Be to, aptariamos tokios gerosios šeimos/asmeninio gyvenimo derinimo praktikos kaip: lanksčios darbo sąlygos, ne pilnos darbo dienos, galimybė darbuotojams gauti papildomas atostogas, reikalingas jiems spręsti netikėtai šeimoje iškilusias problemas, vaikų priežiūros atostogos, skatinama teikti vaikų ir kitų globojamų asmenų priežiūros paslaugas įmonėse/organizacijose, persikvalifikavimo galimybės tėvams grįžtantiems į darbą po motinystės/tėvystės arba vaiko priežiūros atostogų, sąlygų senyvo amžiaus šeimos narių priežiūrai suteikimas ir kt. Modulio pabaigoje siūlomi praktiniai pratimai, padėsiantys parinkti darbo ir šeimos suderinamumo priemones ir įtraukti jas į lyčių lygybės ir įvairovės planą. Analizuojami galimi lygybės ir įvairovės rodikliai, reikalingi šioje srityje esamai situacijai vertinti.

3.10. Modulis. Darbo vietos kultūra: darbo aplinka be priekabiavimo

Tikslai:

- Apžvelgti dažniausiai pasitaikančius priekabiavimo atvejus bei psichologinę įtampą darbo vietoje.
- Didinti suvokimą apie būtinybę kurti pagarbią darbo aplinką visiems darbuotojams, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, religijos, įsitikinimų, negalios ir seksualinės orientacijos.
- Lavinti besimokančiųjų gebėjimus nustatyti konkrečius tikslus bei priemones, kurių reikėtų imtis, siekiant įgyvendinti lyčių lygybės ir įvairovės planą ir sukurti darbo aplinką be priekabiavimo, bei nustatyti rodiklius, pagal kuriuos būtų vertinami šioje srityje pasiekti rezultatai.

Pateikiami kai kuriose Europos Sąjungos šalyse atliktų tyrimų rezultatai, susiję su darbo vietose kuriama psichologiškai saugia aplinka visiems darbuotojams, nepaisant jų lyties, amžiaus, rasės, tautybės, religijos, įsitikinimų, negalios ir seksualinės orientacijos. Aptariami gerieji darbo kultūros, užkertančios kelią bet kokiam priekabiavimui, pavyzdžiai. Taip pat aptariama nauda, kurią gauna organizacijos, skatinančios pagarbą visiems darbuotojams darbo vietoje.

Besimokantieji supažindinami su įvairiais priekabiavimo darbe būdais, mokomi atpažinti bet kokią priekabiavimą bei užkirsti jam kelią. Ypatingai akcentuojama tolerancijos skatinimo svarba visiems darbuotojams, nepaisant lyties, amžiaus, rasės, tautybės, religijos, įsitikinimų, negalios ir seksualinės orientacijos. Siekiant įvertinti darbuotojų patenkinimo darbo

kultūra bei pagarbia darbo aplinka lygi, įmonėms/organizacijos siūloma kasmet atlikti darbuotojų apklausas. Tokių apklausų inicijavimas ir atlikimas yra vertinamas kaip gerosios įmonės/organizacijos praktikos. Jų pagrindu bus kuriamos priemonės, kurias įmonės/organizacijos galės įtraukti į lyčių lygybės ir įvairovės planą. Pateikiami praktiniai pavyzdžiai veiksmų, kurių galėtų imtis darbdavys, siekiantis sukurti pagarbią darbo aplinką visiems darbuotojams. Taip pat analizuojami galimi lygybės ir įvairovės rodikliai, reikalingi šioje srityje esamos situacijos vertinimui.

3.11. Modulis. Lyčių lygybės ir įvairovės planavimo darbo vietoje efektyvumo įvertinimas

Tikslai:

- Aptarti lyčių lygybės ir įvairovės plano įgyvendinimo efektyvumo įvertinimo procesą.
- Stiprinti besimokančiųjų įgūdžius pasirinkti rodiklius, reikalingus lyčių lygybės ir įvairovės plane numatytų priemonių įgyvendinimo vertinimui.

Apžvelgiami veiksmai, kurių turėtų imtis įmonė/organizacija, norinti užtikrinti lyčių lygybės ir įvairovės plane numatytų priemonių įgyvendinimo priežiūrą bei įvertinimą. Ypač akcentuojamas poreikis organizuoti informacines kampanijas darbuotojams. Jų metu darbuotojai būtų supažindinami su lyčių lygybės ir įvairovės planu, su rodikliais, kuriais remiantis būtų vertinamas numatytų priemonių įgyvendinimas, bei su planuojamais teigiamais pokyčiais. Taip pat aprašomas lyčių lygybės ir įvairovės konsultanto vaidmuo įvertinimo procese. Dar kartą aptariami visi ankstesnėse dalyse pristatyti galimi lyčių lygybės ir įvairovės rodikliai, pagal kuriuos būtų vertinamas į lyčių lygybės ir įvairovės planą įtrauktų priemonių efektyvumas. Besimokantieji siūloma atlikti praktinius pratimus - pagal pateiktas atvejų analizes parengti konkrečius įvertinimo rodiklius.

3.12. Modulis. Praktiniai pasiūlymai lyčių lygybės plano įgyvendinimui

Tikslai:

- Apibendrinti ir panaudoti visas mokymo metu įgytas žinias.
- Lavinti besimokančiųjų įgūdžius parinkti savo įmonei/organizacijai strategiją, skatinančią lygybę darbe.
- Skatinti suvokimą apie bendradarbiavimo būtinybę, siekiant užtikrinti aktyvų darbuotojų dalyvavimą lyčių lygybės ir įvairovės plano įgyvendinimo procese įmonėje/organizacijoje.

Laipsniškai apžvelgiamas visas lygybės planavimo darbo vietose procesas. Pateikiamos praktinės rekomendacijos lyčių lygybės ir įvairovės konsultantams, kaip pradėti lyčių lygybės ir įvairovės planavimo procesą savo įmonėje/organizacijoje, nagrinėjamos kai kurios šio proceso metu pasitaikančios kliūtys, pateikiami pasiūlymai, kokios strategijos gali būti pasirinktos ir naudojamos, įgyvendinant lyčių lygybės ir įvairovės planą. Aptariama besimokančiųjų patirtis jiems bandant pritaikyti įgytas žinias bei parenkant lyčių lygybės ir įvairovės plano įgyvendinimo strategiją savo įmonėje/organizacijoje bei analizuojamos gautos tiek teigiamos, tiek priešiškos reakcijos į numatytus pokyčius. Daug dėmesio skiriama efektyviam bendravimo strategijų kūrimui ir bendradarbiavimo tarp darbuotojų skatinimui. Pateikiami įvairiose įmonėse/organizacijose sėkmingai įgyvendintų lyčių lygybės ir įvairovės planų pavyzdžiai.



Šį leidinį, koordinuojant
Socialinių inovacijų fondui (Lietuva),
parengė tarptautiniai partneriai:



Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba
(Lietuva)



Kauno darbo rinkos mokymo ir konsultavimo
tarnyba (Lietuva)



VHS Goetingenas e. V. (Vokietija)



Dortmundo technikos universitetas, Dortmundo
Socialinių tyrimų centras (Vokietija)



Suomijos profesinės sveikatos institutas
(Suomija)



ACORD Internationa s.a. (Liuksemburgas)





Švietimo ir kultūros GD

Mokymosi visą gyvenimą programa

Project No: 142718-LLP-1-2008-1-LT-LEONARDO-LMP

www.gedplan.eu

© ES Leonardo da Vinci projektas
„Lyčių lygybės ir įvairovės planavimas darbo vietose“

