Lyčių lygybės aspekto integravimo atmintinė

(Peržiūrėta Marloes Smit ir Maria Gutknecht-Gmeiner 2018)

**I. Preliminari pastaba apie lyčių skirtumus VNFIL**

Nors bendras kompetencijų pripažinime moterų ir vyrų dalyvavimo lygis yra svarbūs rodikliai, išsamioje analizėje matyti tik svarbūs lyčių skirtumai. Daugeliu atvejų moterys ir vyrai gali būti rasti skirtingų tipų kompetencijų pripažinimo teikimo, jie turi skirtingus interesus, poreikius ir lūkesčius ir dalyvauja skirtingomis aplinkybėmis.

Pateikti keletą pavyzdžių: moterys linkusios rinktis bendrąsias kvalifikacijas ir retai randamos techninėse srityse. Paprastai jie turi įveikti svarbias praktines ir socialines kliūtis (pvz., Šeimos įsipareigojimus) ir apskritai neturi tiek daug laiko, kad galėtų pasirūpinti švietimu, mokymu ar susijusia veikla. Vyrams dažniau galima rasti programose, vedančiose į (profesinę) kvalifikaciją, jie taip pat dalyvauja ilgesnės trukmės ir intensyviose programose. Paprastai jie nebus tiek suinteresuoti, pvz., užsienio kalba.

Kadangi tik išskaidyta analizė parodo šiuos su lytimi susijusius dalyvavimo skirtumus, svarbu nustatyti prasmingas mokymosi pasiūlymų tipų kategorijas, kad būtų galima nustatyti atitinkamus lyčių skirtumus. Kadangi lytis yra sudėtingai susijusi su kitomis savybėmis (pvz., Kokia etninė kilmė iš to kyla ar kokie visuomenės sluoksniai), lyčių analizė taip pat turėtų būti integruojama atsižvelgiant į kitas svarbias savybes (tarpusavio ryšys).

**II. Kompetencijų pripažinime teikimo ir įregistravimo rodiklių pobūdis**

Kokie yra kompetencijų pripažinimo moterų ir vyrų kandidatų įregistravimo duomenys?

Nurodykite metus, per kuriuos duomenys buvo renkami, ir jei yra skirtingų rūšių VNFIL procedūros, jas identifikuoti ir pateikti kiekvieno registracijos duomenis, kad lyties skirtumai (daugiau) būtų matomi

**Iš viso registarcija**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Metai | Moterys | | Vyrai | | Viso |
| skaičius | % | skaičius | % |
|  |  |  |  |  |  |

**Registracija srityje 1: (nurodykite sritį)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Metai | Moterys | | Vyrai | | Viso |
| skaičius | % | skaičius | in % |
|  |  |  |  |  |  |

**Registracija srityje 2: (nurodykite sritį)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Metai | Moterys | | Vyrai | | Viso |
| skaičius | % | skaičius | in % |
|  |  |  |  |  |  |

Jei reikia, pridėkite papildomas lenteles.

Kai yra lyčių skirtumai: kaip galima paaiškinti skirtumą?

|  |
| --- |
|  |

I. Iškritimas

Nurodykite metus, per kuriuos duomenys buvo renkami, ir jei jūsų VNFIL teikėjas yra skirtingų filialų / VNFIL procedūrų, jas identifikuokite ir nurodykite kiekvieno išeitį, kad lyties skirtumai būtų (daugiau) matomi.

**Bendras iškritimo lygis**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **iškritimo lygis** % (Metai...) | | |
| Moterys | Vyrai | Viso |
|  |  |  |

**iškritimo lygis srityje 1: (nurodykite sritį)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **iškritimo lygis** % (Metai...) | | |
| Moterys | Vyrai | Viso |
|  |  |  |

**iškritimo lygis srityje 2: (nurodykite sritį)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **iškritimo lygis** % (Metai...) | | |
| Moterys | Vyrai | Viso |
|  |  |  |

Jei reikia, pridėkite papildomas lenteles.

Kai yra lyčių skirtumai: kaip galima paaiškinti skirtumą?

|  |
| --- |
|  |

# Pasiekimai

Nurodykite metus, kuriais duomenys buvo renkami.

Jei jūsų organizacijoje yra skirtingų tipų VNFIL procedūrų, skirkite pasiekimų normas, kad lyties skirtumai (daugiau) būtų matomi.

**Bendras metų pasiekimų lygis: \_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kandidato pasiekimų lygis | Procentai | |
| M | V |
| Kandidatai, vykdantys savo VNFIL procedūrą |  |  |
| Toliau mokytis ar mokytis |  |  |
| Gauti kvalifikaciją, kai atitinkama lytis yra nepakankamai atstovaujama |  |  |

**VNFIL 1 procedūros pasiekimų lygis: (nurodykite VNFIL procedūrą)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kandidato pasiekimų lygis | Procentai | |
| M | V |
| Kandidatai, vykdantys savo VNFIL procedūrą |  |  |
| Toliau mokytis ar mokytis |  |  |
| Gauti kvalifikaciją, kai atitinkama lytis yra nepakankamai atstovaujama |  |  |

**VNFIL 1 procedūros pasiekimų lygis: (nurodykite VNFIL procedūrą)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kandidato pasiekimų lygis | Procentai | |
| M | V |
| Kandidatai, vykdantys savo VNFIL procedūrą |  |  |
| Toliau mokytis ar mokytis |  |  |
| Gauti kvalifikaciją, kai atitinkama lytis yra nepakankamai atstovaujama |  |  |

Jei reikia, pridėkite papildomas lenteles.

Kai yra lyčių skirtumai: kaip galima paaiškinti skirtumą?

|  |
| --- |
|  |

# Po kompetencijų pripažinimo užimtumo lygis (metai....)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Įsidarbinimo normos | Procentas visų sėkmingų kandidatų \* | | |
| M | V | Iš viso |
| Sėkmingi kandidatai įdarbinami per metus nuo programos pabaigos |  |  |  |
| Sėkmingi kandidatai įdarbinami, kai lytis yra per mažai atstovaujama per metus po programos pabaigos |  |  |  |

\* Prašome įterpti moterų, užimančių sėkmingą darbo vietą, procentinę dalį, palyginti su visomis sėkmingai išrinktomis moterimis ir kt.

**VNFIL 1 užimtumo lygis: (nurodykite VNFIL procedūrą) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Įsidarbinimo normos | Procentas visų sėkmingų kandidatų \* | | |
| M | V | Iš viso |
| Sėkmingi kandidatai įdarbinami per metus nuo programos pabaigos |  |  |  |
| Sėkmingi kandidatai įdarbinami, kai lytis yra per mažai atstovaujama per metus po programos pabaigos |  |  |  |

**VNFIL 2 užimtumo lygis: (nurodykite VNFIL procedūrą) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Įsidarbinimo normos | Procentas visų sėkmingų kandidatų \* | | |
| M | V | Iš viso |
| Sėkmingi kandidatai įdarbinami per metus nuo programos pabaigos |  |  |  |
| Sėkmingi kandidatai įdarbinami, kai lytis yra per mažai atstovaujama per metus po programos pabaigos |  |  |  |

Jei reikia, pridėkite papildomas lenteles.

Kai yra lyčių skirtumai: kaip galima paaiškinti skirtumą?

|  |
| --- |
|  |

# Informacija, įdarbinimas ir orientavimas

Ar yra tinkamos informacijos ir įdarbinimo procedūros, kurios kreipiasi į moteris ir vyrus?

O taip, visose srityse O iš dalies O labai retai ar visai ne

Ar yra informacijos ir įdarbinimo procedūros, kuriomis siekiama kovoti su lyčių stereotipais dalyvaujant?

O taip, visose srityse O iš dalies O labai retai ar visai ne

Ar egzistuoja orientacinė sistema, užtikrinanti, kad dėl lyčių stereotipų abi lyties neapsiriboja VNFIL galimybėmis?

O taip, visose srityse O iš dalies O labai retai ar visai ne

Komentarai

|  |
| --- |
|  |

# Mokymų pasiūla, didaktika ir mokymų medžiaga

Ar švietimo pasiūla ir mokymo didaktika atspindi moterų ir vyrų interesus?

**O** taip, visose srityse **O** iš dalies **O** labai retai ar visai ne

Ar mokymosi pasiūla apima mokymo metodus, geriausiai tinkančius aktyviam moterų ir vyrų, dalyvavimui mokymosi procese skatinti?

**O** taip, visose srityse **O** iš dalies **O** labai retai ar visai ne

Ar su moterimis ir vyrais elgiamasi vienodai pagarbiai?

**O** taip, visose srityse **O** iš dalies **O** labai retai ar visai ne

Ar kalbama apie lyčių lygybės principus?

**O** taip, visose srityse **O** iš dalies **O** labai retai ar visai ne

Ar vadovėliuose, kituose mokymų ir egzaminų medžiagos tekstuose, paveikslėliuose ir pavydžiuose naudojami lyčių lygybės principai?

**O** taip, visose srityse **O** iš dalies **O** labai retai ar visai ne

Jei stereotipai naudojami mokymo medžiagoje (knygose, interneto šaltiniuose ir t. t.), ar jie aptariami su dalyviais?

**O** taip, visose srityse **O** iš dalies **O** labai retai ar visai ne

Komentarai

|  |
| --- |
|  |

# V. Valdybos ir vyresniųjų vadovų sudėtis

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Moterys | | Vyrai | | Viso |
| skaičius | % | skaičius | % |
| Darbuotojų skaičius institucijoje |  |  |  |  |  |
| Kandidatų numeriai Institucijoje |  |  |  |  |  |
| Personalo atstovavimas valdyboje |  |  |  |  |  |
| Kandidato atstovavimas valdyboje |  |  |  |  |  |
| Vadovybė |  |  |  |  |  |
| Vidurinis valdymas |  |  |  |  |  |

Komentarai

|  |
| --- |
|  |

# Konsultanto / vertintojo apklausa - lyčių

Kokią moterų ir vyrų dalį atstovauja vidurinis vadovavimas, konsultavimas / vertinimas (pagal darbo rūšis) ir administraciniame / sekretoriato personalu?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Moterys | | Vyrai | | Viso |
| skaičius | % | skaičius | % |
| Dirbančių patarėjų / vertintojų |  |  |  |  |  |
| Konsultantai / vertintojų samdomi bedarbiai |  |  |  |  |  |
| Administracijos darbuotojai |  |  |  |  |  |

Komentarai

|  |
| --- |
|  |

X Lyčių politika

Ar organizacija turi planą, struktūrą ir išteklius lyčių lygybei skatinti? Ar imamasi atitinkamų priemonių, siekiant praktiškai įgyvendinti lyčių lygybę?

**O** taip, dažniausiai **O** iš dalies **O** ne arba nevisai

Ar sprendimų priėmimo procese yra lygus moterų ir vyrų skaičius?

**O** taip, dažniausiai **O** iš dalies **O** ne arba nevisai

Ar vienodai atstovaujama moterims ir vyrams klausimais, susijusiais su išteklių paskirstymu, laiku, švietimu ir mokymu ar pinigais?

**O** taip, dažniausiai **O** iš dalies **O** ne arba nevisai

Ar yra tiesioginė ar netiesioginė seksualinė diskriminacija?

**O** taip, dažniausiai **O** iš dalies **O** ne arba nevisai

Ar moterys ir vyrai turi vienodas galimybes naudotis patalpomis ir priemonėmis?

**O** taip, dažniausiai **O** iš dalies **O** ne arba nevisai

Ar teikiama vaikų priežiūra?

**O** taip, dažniausiai **O** iš dalies **O** ne arba nevisai

Komentarai

|  |
| --- |
|  |

Parengta pagal:

„Gender Mainstreaming in Education“ – Plėtros ir darbo teisės institutas, Keiptauno universitetas – išleido „Sandraugos“ sekretoriatas. 1999 m. birželis

Peržiūrėta Marloes Smits ir Maria Gutknecht-Gmeiner 2018