

Dzimumu līdztiesības aktualitāšu apskats 2011.gada augusts-decembris



Īsumā:

- ▣ Labklājības ministrijas projekts „Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja pirmsskolas izglītības iestādēs: Norvēģijas un Dānijas pieredze”
- ▣ Limbažu novada pašvaldības sadarbības projekts „Uzņēmējdarbība un dzimumu līdztiesība pirmsskolas izglītībā”
- ▣ Konference „Sieviešu un vīriešu līdztiesība” Brisele, 19.-20. septembris, Brisele
- ▣ Eiropas Komisijas Augsta līmeņa darba grupas par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju sanāksme. 5.-6.septembris, Varšava, Polija
- ▣ Pasauls Ekonomikas foruma (WEF) ziņojums *Global gender gap 2011*
- ▣ Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (EIGE) aktualitātes

Labklājības ministrijas (LM) projekts „Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja pirmsskolas izglītības iestādēs: Norvēģijas un Dānijas pieredze”

LM Ziemeļvalstu un Baltijas valstu ierēdņu mobilitātes programmas „Valsts pārvalde” (2009.-2013.g.) ietvaros īstenoja projektu, kurā piedalījās septiņi Latvijas pārstāvji

(V.Boļšakova - LM, G.Rupenheite- LM, J.Glaudiņa - IZM, A.Miesniece - Valsts Izglītības satura centrs, B.Jurisone - Ķekavas novada, Baložu bērnu dārza „Avotiņš” vadītāja, L.Budaha - Rūjienas bērnu dārza „Vārpiņa” vadītāja, V.Joniņa - Rīgas Ziepniekkalna bērnu dārza „Austriņa” vadītājas vietniece). Projekta laikā (7.-15.septembris, 2011.g.) dalībnieki iepazīs Norvēģijas un Dānijas pieredzi darbā ar vienlīdzīgu iespēju veicināšanu puīšiem un meitenēm bērnu dārzos.

NORDIC-BALTIC MOBILITY PROGRAMME



Būtiskākie secinājumi:

Dānijā un Norvēģijā ar dzimumu līdztiesības integrēto pieeju pirmsskolas izglītības iestādēs (bērnu dārzos) strādā trijos virzienos:

1) Izglītojot skolotājus un vecākus par vienlīdzīgām iespējām, pedagogiem reflektējot par savu attieksmi pret puīšiem un meitenēm, un kas būtiski - vienlīdzīgu attieksmi pret tēviem un mātēm; abu vecāku, jo īpaši tēvu iesaiste bērnu audzināšanā un bērnu dārza pasākumos u.c.

2) Nestereotipisku grāmatu, dzimumam netradicionālu rotaļu, spēļu, nodarbību izvēle. Daudzos bērnu dārzos izmanto islandiešu Hjalli pedagoģiju, proti, - apzināti izvēlas **neitrālas**, ne vienam, ne otram dzimumam raksturīgas rotaļlietas, uzsvaru liekot uz materiāliem, no kuriem bērni paši var pagatavot vai iztēloties sev rotaļlietas, tādā veidā neatražojot stereotipus par rotaļlietām kā meitenēm vai puīšiem domātām.

3) Piesaistot bērnu dārziem vīriešus skolotājus, reizē strādājot ar puīšu studentu piesaisti Pedagoģijas studijām universitātēs un koledžās. Norvēģijas Valsts „Plāns Dzimumu līdztiesības īstenošanai bērnu dārzos 2008.-2010.g.” paredzēja piesaistīt 20% vīriešus audzinātājus bērnu dārzos. Šobrīd - vidēji tikai 8% skolotāji ir vīrieši, taču kā skolotāja asistenti - gandrīz 30% vīriešu. Turklāt privātajos bērnu dārzos, jo īpaši tajos, kurus vada vīrietis, vīriešu skaits ir daudz lielāks, nereti pat sasniedzot 50% audzinātāji vīrieši no audzinātāju īpatsvara. 15% Norvēģijas bērnu dārzos ir sasniegts plāna mērķis un tur strādā 20% vīriešu audzinātāju. Pētījumā par plāna īstenošanu tika veiktas arī kvalitatīvās intervijas, kurās tika intervēti vīrieši skolotāji. Dānijā gan pašvaldību, gan privātie bērnu dārzi saņem vienādu dotāciju no valsts. 93% 0-2 gadu veci Dānijas bērni apmeklē bērnu dārzus, bet no 3-5 gadus veci bērni - 97%. Ja pašvaldība nespēj nodrošināt vietu bērnu dārzā no viena gada vecuma, tā zaudē valsts dotāciju 25% apmērā. Lielākoties bērni uzsāk gaitas bērnu dārzā no vienpadsmit mēnešu vecuma, kas būtiski ietekmē sieviešu nodarbinātības rādītājus Dānijā (74.4% 2010.g.).



Dānijā vairs nav saglabājušies „speciālie” bērnu dārzi bērniem ar īpašām vajadzībām. Jau divdesmit gadus Dānija integrē šos bērnus gan pašvaldības, gan privātajos bērnu dārzos. Pašvaldībai ir pienākums nodrošināt bērnu dārzus pieejamus bērniem invalīdiem - gan iekļūšanu/piekļūšanu bērnudārzam, gan iekštelpu pielāgotību, gan arī personāla ziņā, - nodrošināt vairāk skolotāju un asistentu grupiņās ar šādiem bērniem.

Limbažu novada pašvaldība īsteno projektu „Uzņēmējdarbība un dzimumu līdztiesība pirmsskolas izglītībā”

Limbažu novada pašvaldība īsteno projektu *Nordplus Junior* programmas ietvaros. Projekta iniciatori ir Limbažu 1.pirmsskolas izglītības iestāde „Buratino”, kā arī resursu centra „Marta” dibinātāja Iluta Lāce, kas piedalījās projekta sagatavošanā.

Projekta mērķis ir stiprināt un attīstīt turpmāku sadarbību starp Latviju, Igauniju un Zviedriju izglītības jomā, veicināt un uzlabot pedagoģiskās metodes, fokusējoties uz uzņēmējdarbības, **dzimumu līdztiesības un vides jautājumiem, to integrēšanu pirmsskolas izglītības iestāžu apmācību programmās.**

Projekta ietvaros tiks organizētas vairākas pieredzes apmaiņas vizītes starp Tartu, Vesterosas un Limbažu pirmsskolas izglītības iestādēm. Projekta norises laiks ir 2011.g. oktobris - 2012.g. oktobris.

Paralēli vizītēm projektā iesaistītie pirmsskolas izglītības iestāžu pārstāvji sadarbībā ar Latvijas, Zviedrijas un Igaunijas ekspertiem sagatavos metodisku materiālu ar labās prakses piemēriem un ieteikumiem, kā strādāt ar dzimumu līdztiesības, uzņēmējdarbības un vides jautājumiem pirmsskolas izglītības iestādēs.

Pavisam aktivitātēs iesaistīsies 18 pedagogi, tajā skaitā no Limbažiem - 6 personas.

Projekta kopējais budžets ir EUR 12 330.00, kas 100% tiek finansēts no *Nordplus Junior* programmas, un tas paredzēts projekta dalībnieku vizīšu transporta un naktsmītņu izdevumu segšanai.

Konference „Sieviešu un vīriešu līdztiesība” Brisele, 19.-20.septembris

Eiropas Komisijas organizētās konferences mērķis bija pārskats par Eiropas Savienības (ES) Dzimumu līdztiesības politikas dokumenta „Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija 2010.-2015. gadam” īstenošanas gaitu.



I. sesijā „Dzimumu līdztiesības ieguldījums Eiropas 2020 mērķu sasniegšanā” tika diskutēts par

dzimumu līdztiesības ieguldījumu ekonomiskajā izaugsmē, lai sasniegtu Eiropas 2020 mērķus, kā arī demogrāfisko jautājumu risināšanā. Būtiskākie secinājumi:

► Sievietes - neizmantots darba spēka potenciāls, ar augstu izglītības līmeni (vidēji 60% ES-27), bet zemu pārstāvniecību lēmumu pieņemšanas pozīcijās (35% ES parlamentos, 10% valdes locekles lielajos uzņēmumos, **neviens sieviete ES kā valsts bankas vadītāja**);

► Jo augstāks sieviešu nodarbinātības līmenis un vīriešu piedalīšanās ģimenes aprūpes pienākumos, jo **augstāka dzimstība**;

► „Depresīvo” reģionu sievietes - neizmantots potenciāls, kas jāiesaista darba tirgū, t.sk. veicinot sieviešu mazo/vidējo un sociālo uzņēmējdarbību dot);

► Gan ES, gan nacionālajā līmenī turpmāk būtu stingrāk jāseko līdzi, lai ekonomikā kopumā (fiskālā, monetārā, budžets, modelēšana), kā arī Eiropas Komisijas stratēģijās un budžetos tiktu integrēts dzimums;

► Politiku veidotājiem (t.sk. ekonomikas, finanšu, nodarbinātības u.c.) jāsaprot, ka dzimumu līdztiesības integrētā pieeja, ņemot vērā dzimuma aspektu jebkurā jomā, ir ilgtermiņa ieguldījums, kas **nes peļņu un izaugsmi, nevis izmaksas**.

II. sesija „Vienlīdzīga darba samaksa”.

Secinājumi:

► Galvenie cēloņi darba samaksas atšķirībām ir darba tirgus segregācija pēc dzimuma, kas savukārt saistās ar uz dzimumu balstītu darba samaksas sistēmu, kur sektoriem, kuros koncentrējas sievietes ir zemāka vērtība, nekā sektoriem, kuros strādā vīrieši.

► Iespējamie risinājumi nevienlīdzīgas darba samaksas (par vienādas vērtības darbu) novēršanai: ieviest uzņēmumos algu „caurspīdīguma” principu; kampaņas, kas iesaista meitenes „netradicionālās” profesijās.

► Anglija Līdztiesības likumā iestrādāja normu, kas paredz, ka valdībai ir tiesības pieprasīt no uzņēmumiem ziņojumus par darba algu samaksu sievietēm un vīriešiem, kā arī attiecīgajām institūcijām veikt **vienlīdzīgas darba samaksas auditus** uzņēmumos.

► Vācijā tika pārskatītas darba samaksas lielums dažādās sociālās aprūpes un bērnu aprūpes iestādēs, lai tuvinātu šo sektoru darba samaksu citiem sektoriem

III. sesija „Dzimumu līdztiesība un aprūpes pienākumi dažādos dzīves posmos”.

Tradicionālajam aprūpes modelim ir saskatāmi izaicinājumi trijos virzienos: demogrāfiskās izmaiņas, sieviešu augstais nodarbinātības līmenis, sociālās un veselības aprūpes sistēmas limits. Secinājumi:

► Līdz ar sieviešu iesaistīšanos darba tirgū, trūkst vecu cilvēku aprūpētāji mājas apstākļos, kā arī aktualizējās bērnu aprūpes centru nepieejamība, īpaši 0-2 gadus veciem bērniem;

► Valstīs, kurās ir dalīti aprūpes pienākumi starp vīriešiem un sievietēm, ir augstāks dzimstības līmenis, savukārt, Dienvideiropā, kur sievietes pārsvarā uzņemas rūpes par bērnu, invalīdu un vecu cilvēku aprūpi, dzimstības līmenis krītas.

Lai panāktu vienlīdzīgu sieviešu un vīriešu iesaistīšanos neapmaksātajā aprūpes darbā OECD pārstāvji piedāvāja vairākas metodes:

► noteikt **kvotas bērna kopšanas atvaļinājuma dalīšanai** starp abiem vecākiem un nedalāmu posmu tikai vienam no vecākiem;

► saīsināt bērna kopšanas atvaļinājumu, paaugstinot tā apmaksu par īsāku periodu;

► palielināt bērnu aprūpes sistēmu, jo īpaši bērniem no 0-2 gadiem, kā arī nodrošināt laika pavadīšanu ārpuskolas aktivitātēs vecākiem bērniem;

► jāpilnveido invalīdu un vecu cilvēku aprūpe, lai ģimenes locekļiem-aprūpētājiem (pārsvarā sievietes) ir iespēja iekļauties sabiedrībā un darba tirgū, jo ilgstoši aprūpējot slimus, vecus cilvēkus vai bērnus visbiežāk aprūpētājiem izraisa saslimšanu ar mentāla rakstura slimībām.



IV. sesija „Uz dzimumu balstītas vardarbības izskaušana darba vietā”. Neaizsargātākās darbinieku grupas (visbiežāk 15-29.g.) - bērnu darba spēks, veselības un sociālās aprūpē strādājošie, (aukles, sociālie darbinieki), mājāsaimniecībā strādājošie (trešo valstu sievietes pārsvarā), intīmpakalpojumu

sniedzēju industrijā strādājošie. Kā vīriešu upuru riska grupas tika minēti **naktsmaiņās strādājošie, bruņotajos spēkos dienājošie**, cietumnieki, cietumos strādājošie (seksuāla vardarbība no sava dzimuma puses), kā arī sieviešu priekšnieču padotībā strādājošie zemākā ranga „ofisu” darbinieki. Starptautiskās Darba organizācijas (ILO) pārstāvji atgādināja, ka valdībām kopš 2009.g. ir pienākums izstrādāt indikatorus, lai identificētu pret sievietēm vērstu vardarbību darba vietās (t.sk. seksuālu - verbālu un neverbālu), kā arī jānodrošina statistikas datu apkopošanu dzimuma griezumā par šādiem gadījumiem.

V. sesija „ Dažādas pieejas dzimumu līdzsvara nodrošināšanai uzņēmumu valdēs”.

Sesijas laikā tika prezentēti jaunākie dati par sieviešu pārstāvniecību uzņēmumu valdēs, kopumā ES 2010.gada lielākajos uzņēmumos bija 12% sieviešu, salīdzinājumam ar 2009.g., kad šis cipars bija 9%. Secinājums - ja pieaugums būs tiks lēns, tad tikai pēc 50 gadiem izlīdzināsies sieviešu un vīriešu skaits uzņēmumu valdēs. Latvija uz citu valstu fona izskatījās labi - 23% sieviešu lielāko uzņēmumu valdēs, aiz Norvēģijas (40%), Zviedrijas un Somijas (26%).

Dažādības vadības nodaļas vadītāja no Vācijas uzņēmuma „**Deutsche Telekom**” iepazīstināja ar izaicinājumiem kompānijā, kad 2010.g. martā kompānijā tika **ieviestas kvotas** (pirmais uzņēmums Vācijā), lai palielinātu sieviešu skaitu uzņēmumā kopumā, un, jo īpaši - augstākajā un vidējā līmeņa vadītāju vidū. Pie šāda lēmuma kompānija nonākusi ilgstoši analizējot un salīdzinot dažādu kompāniju rādītājus un citus faktorus.

Secinājumi:

► jo vairāk sieviešu vadības komandā, jo augstāks tāds ekonomiskais rādītājs kā ROE (Return on Equity), līdz pat 53% lielāks nekā uzņēmumos, kuru vadībā nav pārstāvētas sievietes;

► kvotas nav mērķis, bet instruments, lai sasniegtu uzņēmuma mērķus;

► sievietes, lai arī augstāk izglītotākas ir uzņēmumā neredzamākas;

► sievietēm nepieciešami iedrošinājumi un atbalsts, tai skaitā drošība par darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām.

„Deutsche Telekom” mērķis ir sasniegt 30% sieviešu uzņēmumā (vadība, augstskolu absolventes, attīstības programmās, talantu „krātuvē”) līdz 2015.gadam.

Izaicinājumi:

► vīriešu uztraukums par savas karjeras izaugsmes ierobežotību;

► citu kolēģu attieksme;

► kvotas nozīmē zemāk kvalificētu darba spēku.

Pēdējais izaicinājums ticis atspēkots, jo neilgā laika posmā uzņēmuma vidienē ir atrastas sievietes ar adekvātu izglītību, iemaņām, potenciālu un talantu, kas šobrīd veiksmīgi strādā gan kā vadītājas, gan menedžeres. Gada laikā kopš ieviestas kvotas uzņēmuma menedžmentā sieviešu skaits ir pieaudzis no 19% līdz 23.1%, uzņēmuma vadītāja komandā - no 3% līdz 8%, bet uzņēmuma valdē no 4 mandātiem līdz 19 mandātiem, savukārt potenciālo talantu „krātuvē” sieviešu skaits pieaudzis no 33% līdz 53%.

Konferences prezentācijas pieejamas šeit:

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/events/110919_en.htm

Eiropas Komisijas Augsta līmeņa darba grupas par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju sanāksme, 2011.gada 5.-6.septembris, Varšava, Polija

Polijas prezidentūras rīkotajā sanāksmē par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju tika skatīti šādi jautājumi:



skatīti šādi jautājumi:

► Dānija kā nākamā prezidējošā ES valsts, izvēlējusies gatavot Padomes secinājumus par tēmu „Sievietes un vide”. Atšķirībā no iepriekšējos gados gatavotajiem ziņojumiem par Pekinas rīcības platformu, vide ir joma, kurā nav noteikti indikatori. Šādas izvēles pamatā ir Dānijas lielā pieredze šajā jomā. **Sievietes un vīrieši**

dabu un klimatu ietekmē atšķirīgi, tāpat arī vīriešus un sievietes izmaiņas dabā un klimatā ietekmē atšķirīgi, bet lēmumu pieņemšanas procesos šajā jomā nav līdzsvarota dzimumu pārstāvētība.

► Kipra savas prezidentūras laikā (2012.jūlijs-decembris) gatavos ziņojumu par Pekinas rīcības platformas jomu - **vardarbība pret sievietēm**.

► Eiropas Komisijas aicināja dalībvalstis izplatīt saviem uzņēmumiem Tieslietu Komisāres Viviānas Redingas aicinājumu par **dzimumu līdzsvara palielināšanu uzņēmumu valdēs**.

Pasaules Ekonomikas foruma (WEF) ziņojums *Global gender gap 2011*

Pasaules ekonomikas foruma Ziņojums „*Global gender gap*” (tiešais tulkojums - Globālā plaša dzimumu starpā) iznāk ik gadu, sākot ar 2006.g. Salīdzinot ar 2010. gadu, Latvija 2011. gadā ir noslīdējusi par 1 vietu, ieņemot šobrīd **19.vietu** starp 135 pasaules valstīm. Lietuva ieņem **37.vietu**, Igaunija - **52. vietu**.

Pirmās četras vietas, kā ierasts, ieņem Skandināvijas valstis - Īslande (1), Norvēģija (2), Somija (3), Zviedrija (4), kam seko Īrija (5), Dānija (7). Pēdējās vietās ierindojas Jemena (134), Čada (133), Pakistāna (132), kā arī Turcija (122).

Pasaules ekonomikas Foruma ikgadējais ziņojums tapis ar Hārvardas Universitātes un Kalifornijas Bērklīja universitātes pētnieku līdzdalību, par statistikas avotiem izmantojot Starptautiskās darba organizācijas, UNESCO Statistikas, Izglītības un Indikatoru institūts, Pasaules bankas datus u.c.



Valstu līdztiesības indeksi balstās uz četriem pīlāriem: **ekonomiskā līdzdalība un iespējas, izglītības apmeklētība, politika un veselības rādītāji**. Zem katra no šiem pīlāriem ir iekļautas vairākas pozīcijas, kas veido katra virziena indeksu un rezultātā - valsts vietu citu starpā.

1. Ekonomiskā līdzdalība un iespējas

Šos rādītājus (attiecībā pret vīriešu) veido sieviešu nodarbinātības līmenis, darba algas lielums, likumdevēju, vecāko speciālistu un menedžeru skaits, kā arī sieviešu īpatsvars tehniskajās jomās. Latvija šajā pozīcijā atrodas **22.vietā**. Pirmajā vietā ir Bahamas, kam seko Lesoto, Mongolija u.c., Norvēģija atrodas attiecīgi tikai 5. vietā.

2. Izglītība

Šie rādītāji sastāv no meiteņu skaitu sākumskolā, vidusskolā un augstskolā, kā arī sieviešu lasītprasmes, attiecībā pret vīriešu. Latvija, kopā ar vēl 19 pasaules valstīm daļa pirmo vietu šajā pozīcijā. Kas interesenti - Igaunija ir tikai 38. vietā šajā pozīcijā, bet Lietuva - **60. vietā**.

3. Veselība

Uzrāda atšķirības starp sievietēm un vīriešiem paredzamo veselīgo dzīves gadu un dzimstības rādītāju aspektā dzimumu griezumā („pazudušo” meiteņu skaits uz dzimušajiem bērniem, - piespiedu aborti, ja gaidāma meita, nonāvēšana uzreiz pēc dzimšanas u.c.)

Latvija reizē ar vēl 37 pasaules valstīm ierindojas labākā rādītāja kategorijā (1.vieta). Četras pēdējās vietas daļa Indija, Armēnija, Azerbaidžāna, Gruzija un Ķīna.

4. Līdzdalība politikā

Rādītājs atspoguļo sieviešu skaitu politisko lēmumu pieņemšanā, kā arī sieviešu skaitu ministru amatos un Parlamentā. **Latvija** pēc šiem rādītājiem ieņem **33.vietu pasaulē**. Pirmās četras vietas daļa Skandināvijas valstis, aiz kurām seko Spānija, Šrilanka un Jaunzēlande. Pēdējās vietas ieņem Bruneī Darassulam, Belize, Jemena un Saudu Arābija.

Pilns ziņojuma teksts ar statistikas pielikumiem pieejams šeit:

<http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2011>



Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (EIGE) aktualitātes

■ EIGE sadarbībā ar Polijas prezidentūru izstrādājis ziņojumu par Pekinas rīcības platformas indikatoru „sievietes un ekonomika (F)”, ar nosaukumu „Darba un ģimenes dzīves saskaņošana: nosacījums vienlīdzīgām iespējām dalībai darba tirgū”.

Ziņojumā izdalīti 7 indikatori, pēc kuriem tika apkopoti statistiskie rādītāji visās ES dalībvalstīs:

1. Nodarbinātie **vīrieši un sievietes bērnu kopšanas atvaļinājumā** (apmaksātā/neapmaksātā) direktīvas 96/34/EC izpratnē.
2. Bērnu kopšanas atvaļinājuma **sadalījums starp nodarbinātām sievietēm un vīriešiem** (proporcionāli no visiem bērnu kopšanas atvaļinājumiem).
3. Ārpus ģimenes **bērnu pieskatīšanas iespējas** pirms bērnu dārza.
4. Visaptverošas un integrētas nodarbinātības politikas, kas veicina **sabalansētu darba un ģimenes dzīvi** gan sievietēm, gan vīriešiem.
5. **Vecu, nespējīgu cilvēku** (pēc 75), kuri dzīvo specializētās iestādēs; tie, kuriem ir pieejama palīdzība mājās (ne no ģimenes locekļiem); tos, kurus aprūpē kāds no ģimenes loka - sieviešu un vīriešu proporcionālais skaits.
6. **Brīvā laika patēriņš** (ceļošana, mājsaimniecību darbu veikšana, bērnu, vecu cilvēku pieskatīšana u.c.) nodarbinātiem vecākiem ar bērniem, jaunākiem par 12.gadiem.
7. Brīvā laika patēriņš **„vientuļajam” vecākam** ar bērniem, jaunākiem par 12.gadiem.

Būtiskākie secinājumi un ieteikumi dalībvalstīm:

- ▶ Sievietes vēl joprojām ir galvenās bērna kopšanas atvaļinājuma izmantotājas, kas nelabvēlīgi ietekmē viņu iespējas darba tirgū → nepieciešamas izmaiņas bērna kopšanas atvaļinājumu likumdošanā, tādas kā - noteikt **obligāto „tēvu daļu”** bērnu kopšanas atvaļinājumā u.c.
- ▶ Joprojām trūkst formālas bērnu pieskatīšanas iestādes vecumā no **0-2 gadiem**, kas apgrūtina sieviešu iesaistīšanos darba tirgū → valsts (pašvaldību) apmaksātu bērnu pirmsskolas iestāžu pieejamība bērniem no 0-2 gadiem.
- ▶ Trūkst vecu cilvēku formāla aprūpe, kas atvieglotu sieviešu iesaistīšanos darba tirgū, jo lielākoties **vecu cilvēku aprūpētājas** mājās ir sievietes → nepieciešama dalībvalstu pāreja no neformālas uz formālu vecu cilvēku aprūpi.
- ▶ **Trūkst salīdzināmu datu** par būtiskām darba un ģimenes dzīve saskaņošanas rādītājiem dalībvalstu vidū.

■ EIGE izdevis publikāciju **„Dzimumu līdztiesības integrētā pieejas īstenošanas ES un dalībvalstu politikās un programmās. Labās prakses piemēri”**.

Sīkāk skatīt šeit:

<http://www.eige.europa.eu/content/document/good-practices-in-gender-mainstreaming-towards-effective-gender-training>