Zbirka dobrih praks za uravnoteženo zastopanost spolov in nediskriminacijo pri kariernem svetovanju

ONLINE MENTOR

No. 2017-3-RO01-KA205-047183

Partnerske organizacije:

Asociatia Everest, Romania
STEP Institute, Slovenija
Gender studies, o.p.s, Czech Republic
Balkanplan, Bulgaria
SC Ludor Engineering SRL, Romania
KAI, Lithuania

Prispevki avtorjev:

Klára Cozlová
Helena Skálová
Lada Wichterlová
Robertas Kavolius
Auksė Puškorienė
Silva Blazulioniene
Ioana Cantemir
Doru Cantemir
Irina-Elena Macovei
Silvia Popovici
Denitza Toptciyska
Simeon Toptchiyski
Jerneja Šibilja
dr. Ana Arzenšek
Monika Špital

Projekt »Online Mentoring and Professional Peer Coaching Skills for Youth Training« sofinanira Evropska komisija v okviru programa Erasmus+.

Za vsebino tega gradiva so izključno odgovorni avtorji, Nacionalna agencija ali Evropska komisija ne odgovarja za način uporabe teh vsebin.

Kazalo

1. Uvod in struktura 5

2. Osnovni statistični podatki 6

3. Osnovni pojmi o diskriminaciji in enakosti v okviru poklicnega usmerjanja 9

3.1 Družbeni spol..... 9

3.2 Socializacija in družbeni spol.....9

3.3 Družbenospolni stereotipi.....11

3.4 Enakost.....11

4. Posebni koncepti in statistični podatki na področju zdravstvene nege, poučevanja in socialnega dela. 13

4.1 Horizontalna spolna segregacija.....13

4.2 Vertikalna spolna segregacija.....17

4.3 Plačna vrzel med spoloma.....22

4.4 Intersekcijska diskriminacija 26

Dobro poznavanje posebnosti.....28

5 Koristi uravnoteženosti spolov na ravni družbe in organizacij..... 30

Zakaj so zdravstvena nega, poučevanje in socialno delo pomembni?.....30

Zakaj sta mentorstvo in poklicno usmerjanje pomembna?.....31

6 Izbor dobrih praks 32

6.1 Dobre prakse doseganja uravnotežene zastopanosti spolov v zdravstveni negi, poučevanju oz. socialnem delu 33

Sestanek: »Uravnotežena zastopanost moških in žensk v srednješolskem izobraževanju« 33

Meter enakosti spolov 35

Podporna skupina za moške v zdravstveni negi 38

Certifikat Družini prijazno podjetje.....41

Revizija spola za ponudnike socialnih storitev (opis primera Jedličkův ústav Liberec) 48

Projekt 22 % za enakost 51

Raziskava: Andreja Poje, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Donald Tomaskovic-Devey: Enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti v praksi: Primer poklicev medicinska sestra/medicinski tehnik, policist/policistka in visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica, 2019 54

6.2 Dobre prakse pri nediskriminatornem pristopu in uravnoteženi zastopanosti spolov na trgu dela in v javni sferi. 58

Strateški dokument romunskega ministrstva za delo, družino, socialno varnost in starejše: Nacionalna strategija zaposlovanja 2014–2020 58

Zakon o enakih možnostih žensk in moških.....62

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 66

Zagovornik načela enakosti.....73

Borza dela za begunce in migrante 77

Dan za spremembe – odpravimo diskriminacijo.....79

Projekt EGAL – Civic Dialogue and Advocacy for Gender-Based Public Policies (Državljanski dialog in zagovorništvo javne politike, ki temelji na družbenem spolu), financiran iz evropskih strukturnih skladov prek POCA 2014–2020 82

Vsi smo ljudje 84

Barometer spolov – Romunija, 2018 87

Raziskovalno-razvojni projekt: Načini za spodbujanje načel nediskriminacije in enakih možnosti v sodobni romunski družbi, 11. Izdaja 89

Simpozij Spol in enake možnosti, 6. izdaja, v organizaciji univerze Alexandru Ioan Cuza v Iaşi .91

Učna ura »Diskriminacija« 93

Teach for Bulgaria 97

Uravnotežimo odnose moči med spoloma 99

Projekt Aktivni.Vsi 102

Okrogla miza »ZA enakost spolov« v Ljubljani in knjižica 106

7 Zaključek..... 108

8 Viri 110

1. Uvod in struktura

Zbirka dobrih praks za uravnoteženo zastopanost spolov in nediskriminacijo pri kariernem svetovanju je del rezultatov (Intelektualna spoznanja 5) mednarodnega projekta Spletno mentorstvo in veščine za strokovni kolegialni coaching pri usposabljanju mladih. Projekt združuje strokovnjake iz Romunije, Slovenije, Bolgarije, Litve in Češke, njegova glavna usmeritev pa je mentoriranje in karierno svetovanje mladim iskalcem zaposlitve in na začetku poklicne poti v zdravstveni negi, poučevanju in socialnem delu.

Ker zdravstvena nega, poučevanje in socialno delo temeljijo na odnosu med uporabnikom in strokovnim delavcem, imajo stereotipi in predsodki odločilno vlogo na obeh straneh. Pri strokovnih delavcih pa je še en velik izziv: njihovo delo je močno povezano s skrbjo za druge. To s seboj prinese tudi stereotipe in posledice delitve dela med ženskami in moškimi. Feminizacija sektorja vzgoje in izobraževanja je očitna v vseh partnerskih državah – situacija v posamezni državi je prikazana s pomočjo statističnih podatkov.

Glavne teoretične koncepte podpirajo ustrezni statistični podatki zadevnih partnerskih držav. Da se poudari njihov pomen za specifične sektorje (socialno delo, zdravstveno nego in poučevanje), se 4. poglavje osredotoča na nacionalno statistiko.

Vprašanje uravnotežene zastopanosti spolov vpliva tudi na trg dela, na oblikovanje politik in na družbeni pristop k vprašanju enakosti. V nadaljevanju 5. poglavje podaja osnovno znanje o pomenu uravnotežene zastopanosti spolov in njene koristi na ravni družbe in organizacije.

V zadnjem, 6. poglavju, pa so predstavljene dobre prakse. Razvrščene so po tematiki in glavnih poudarkih. Najprej so navedene prakse za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov v zdravstveni negi, poučevanju in socialnem delu. Kot kažejo primeri, vprašanje nediskriminatornega poklicnega usmerjanja na spremljanih področjih ni deležno veliko pozornosti. V drugem delu so naštete prakse, ki se tega pojava dotikajo bolj posredno: nediskriminatorni pristop in uravnotežena zastopanost spolov na trgu dela in v javni sferi.

Namen zbirke je torej ozaveščanje o tem vprašanju ne le med mladimi strokovnjaki, temveč tudi med ponudniki storitev oskrbe, ki v vlogi delodajalcev na trgu dela igrajo pomembno vlogo. Čeprav je demografska situacija močno povezana s staranjem in vplivom staranja na zaposljivost, je treba upoštevati, da staranje na moške in ženske vpliva različno.

2. Osnovni statistični podatki

Za lažje branje te publikacije lahko domnevamo, da so osnovne demografske značilnosti zaposlovanja v posameznih državah primerljive. Obenem pa se moramo zavedati, da so pri statističnih podatkih določene težave: za izračune se uporabljajo različne metode, različni statistični uradi upoštevajo različne starostne skupine in v različnih časovnih obdobjih niso vedno na voljo enaki viri. Poleg tega na splošno velja, da nikoli nimamo vseh statističnih podatkov – preprosto zato, ker vseh ne zajamemo, pri končni obdelavi pa običajno ne razlikujemo med moškimi in ženskami.

Zaradi navedenih težav statistiko uporabljamo le za ponazoritev ali dodatno potrditev obravnavnih pojavov. Tistim bralkam in bralcem, ki si želijo natančnejše podatke, pa toplo priporočamo, naj se obrnejo na državni statistični urad, saj je ta najzanesljivejši vir.

Kot uvod v tematiko moramo narediti splošen pregled značilnosti zaposlovanja v Bolgariji, na Češkem, v Litvi, Romuniji in Sloveniji glede na razlike med spoloma. Med petimi proučevanimi državami je zanimiva Litva, v kateri je žensk delež žensk največji, in sicer kar 53,81 %.

Prebivalstvo

	Ženske	%	Moški	%	Prebivalstvo	Leto, za katero veljajo podatki
Bolgarija	3 604 338	51,49	3 395 701	48,51	7 000 039	2018
Češka	5 390 264	50,80	5 219 791	49,20	10 610 055	2018
Litva	1 511 600	53,81	1 297 300	46,19	2 808 900	2018
Romunija	10 041 772	51,12	9 602 578	48,88	19 644 350	2017
Slovenija	1 042 252	50,09	1 038 656	49,91	2 080 908	2019

Vir: lasten izračun na podlagi podatkov nacionalnih statističnih uradov

Da bi bolje razumeli trg dela in njegove posebnosti v zvezi z neenakostmi med moškimi in ženskami, podajamo pregled stopnje zaposlenosti v posamezni državi.

Zanimivo je, da se v Litvi večji delež žensk odraža tudi v višji stopnji zaposlenosti žensk. Če upoštevamo prebivalstvo, staro od 15 do 64 let, ima med partnerskimi državami največjo stopnjo zaposlenosti Romunija.

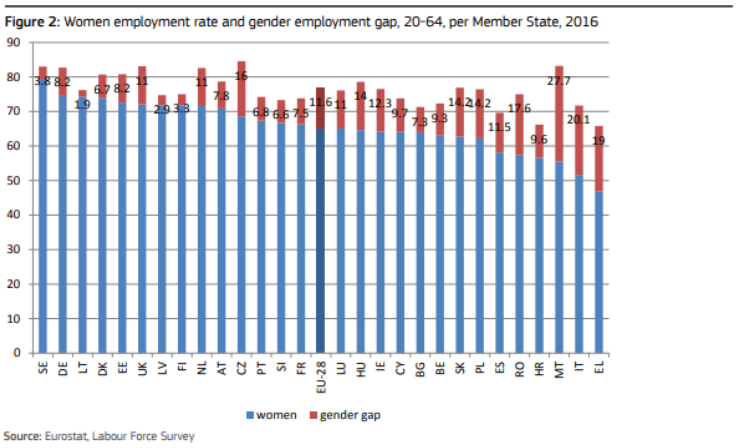
Stopnja zaposlenosti

	Moški	Ženske	Splošna stopnja zaposlenosti	Leto, za katero veljajo podatki
Bolgarija	58,70 %	47,20 %	52,70 %	2019
Češka	67,70 %	51,70 %	59,50 %	2018
Litva	62,80 %	53,80 %	57,90 %	2018
Romunija	72,80 %	55,80 %	63,90 %	2017
Slovenija	63,10 %	53,30 %	58,00 %	2018

Vir: lasten izračun na podlagi podatkov nacionalnih statističnih uradov

Pri stopnji zaposlenosti žensk, starih od 20 do 64 let, so med državami opazne razlike. Grafi iz Poročila za leto 2018 o enakosti med moškimi in ženskami kažejo različne uvrstitve.Med partnerskimi državami se najvišje uvršča Litva; sledita ji Češka in Slovenija.

Stopnja zaposlenosti



Vir: EU Justice and Consumers. 2018. Report on equality between women and men. Luxemburg: Publication Office of the European Union. P. 10

Razlike med spoloma na trgu delovne sile lahko opazimo tudi pri brezposelnosti. Podatki za partnerske države kažejo, da je brezposelnost na moške vpliva drugače kot na ženske. Medtem ko je v nekaterih državah več brezposelnih žensk (Češka, Slovenija), so brezposelnosti drugod bolj podvrženi moški (Bolgarija, Litva, Romunija).

Stopnja brezposelnosti

	Moški	Ženske	Splošna stopnja brezposelnosti	Leto, za katero veljajo podatki
Bolgarija	5,3 %	4,60 %	5 %	2019
Češka	1,60 %	2,60 %	2 %	2018
Litva	6,90 %	5,50 %	6,20 %	2018
Romunija	5,00 %	4,20 %	4,90 %	2017
Slovenija	4,00 %	4,90 %	4,40 %	2018

Vir: lasten izračun na podlagi podatkov nacionalnih statističnih uradov

Če povzamemo: Ne glede na starostno skupino ali način izračuna nam obstoječi podatki pomagajo razumeti, da je vključenost žensk na trg dela sistemsko manjša. To vpliva tako na trg dela kot tudi na ekonomsko blaginjo posameznikov.

3. Osnovni pojmi o diskriminaciji in enakosti v okviru poklicnega usmerjanja

Da bi dobro razumeli nediskriminacijo in uravnoteženo zastopanost spolov v poklicnem usmerjanju, moramo graditi na obstoječem znanju in teoriji. Kratek pregled smo se odločili podati s pomočjo mešanega pristopa. V tem modulu so razloženi osnovni pojmi o diskriminaciji in enakosti. Z ustreznimi statističnimi podatki smo prikazali njihovo relevantnost v vsakodnevni praksi in vpliv na življenje moških in žensk v zdravstveni negi, poučevanju in socialnem delu, pa tudi vseh drugih moških in žensk v državah partnericah.

3.1 Družbeni spol

Z izrazom družbeni spol (ang. *gender*) opisujemo kulturno določene značilnosti biološkega spola (ang. *sex*). Običajno razlikujemo med družbenim in biološkim spolom. Biološki spol je moški ali ženski in se posamezniku določi na podlagi spolnih značilnosti. Družbeni spol pa je kulturno pogojen in spremenljiv; označuje, kaj pomeni biti moški ali ženska v določeni družbi v določenem časovnem obdobju. Običajno govorimo o vlogah spolov, ki jih prevzemajo moški in ženske in ki vplivajo na njihov položaj v družbi.

3.2 Socializacija in družbeni spol

Družbenospolna socializacija je vseživljenjski proces spoznavanja vrednot, pravil in norm vedenja, ki veljajo za neki družbeni spol. Glavni del socializacije se zgodi v otroštvu, vendar se spoznavanje družbenospolnih norm odvija vse življenje. Pozneje v življenju lahko na vrednote in značilnosti, ki jih družba pripisuje moškim oz. ženskam, pogledamo kritično ter izpostavimo predsodke in stereotipe, na katerih temeljijo.

Družbenospolna socializacija je značilna tudi za šolanje – v šoli se pokaže, kako skozi šolski sistem vodimo dekleta in kako fante. Od fantov se običajno pričakuje, da bodo uspešni pri matematiki, fiziki in športni vzgoji, dekleta pa pri jezikih. Skozi šolski sistem jih tako usmerjamo v skladu s temi stereotipi.

Litva

Podatki iz leta 2017 kažejo, da so ženske prevladovale v izobraževanju za poklice na področju izobraževanja (88,3 %), zdravstva in sociale (80,0 %) ter družboslovja,

podjetništva in prava (66,7%). Moški pa so prevladovali v inženirstvu, proizvodnji in gradbeništvu (75,8 %), kmetijstvu in veterini (62,6 %) in storitvah (60,6 %).[1]

Bolgarija

Leta 2017 je na bolgarskih univerzah in visokih strokovnih šolah diplomiralo **53.300 ljudi**; od teh jih je 28.900 pridobilo prvostopenjsko bolonjsko diplomo, 24.300 pa drugostopenjsko (bolonjski magisterij). Na področju izobraževanja je diplomiralo **810 moških** in **4027 žensk**. Na področju zdravstva je diplomiralo **982 moških** in **2225 žensk**.

Število študentov po področjih izobraževanja v Sloveniji, leto 2018/2019

	N, skupaj	N, moški	N, ženske
Področja izobraževanja (KLASIUS_P16) skupaj	75991	32188	43803
Izobraževanje za učitelje	7215,5	911	6304,5
Zdravstvo in socialno delo	10224	2411	7813
Zdravstvo in socialno delo, ni podrobneje opredeljeno	14	6	8
Zdravstvo	8315	2026	6289
Socialno delo	792	61	731
Interdisciplinarne izobraževalne dejavnosti, večinoma zdravstvo in socialno delo	998	305	693
Zdravstvo in socialno delo, drugo	105	13	92

[1] https://www.female-rights.com/lithuania/

Zanimivo je, da univerzitetno izobrazbo pridobi več žensk kot moških (na Češkem je razmerje 60 : 40 v prid ženskam). V **Sloveniji** je v terciarno izobraževanje po klasifikaciji KLASIUS_P16 skupno vključenih več žensk kot moških; enako velja za zdravstvo in socialno delo ter poučevanje. Na teh področjih je velik razkorak med moškimi in ženskami.

Če povzamemo: Statistični podatki kažejo, kako družbenospolna socializacija vpliva na področje izobraževanja. Več moških se odloča za oz. jih šolski sistem usmeri v inženirstvo, proizvodnjo, gradbeništvo in arhitekturo, ženske pa prevladujejo v izobraževanju, zdravstvu in socialnem delu.

3.3 Družbenospolni stereotipi

Družbenospolni stereotipi so večinoma opredeljeni kot aktualni ali zastareli predsodki, povezani z ženskostjo in moškostjo. Vplivajo na to, kako razmišljamo in se vedemo. Te značilnosti si običajno med seboj nasprotujejo in se nanašajo na štiri glavna področja: osebnost, vloga v gospodinjstvu, poklic in zunanjost.

Pomembno pa si je zapomniti sledeče: Pri stereotipih in predsodkih gre običajno za poenostavitve, ki nastanejo, kadar nekritično posplošujemo na podlagi lastnih izkušenj ali izkušenj drugih. Povsem normalno je, da možgani poenostavljajo svet okoli sebe, vendar pa je to lahko problematično, kadar posameznika ne dojemamo kot posameznika, ampak ga zreduciramo na pripadnika določene skupine.

3.4 Enakost

Z demokratizacijo (zahodne) družbe se je porodila ideja enakosti oz. enakopravnosti. Ne le da so enakopravni vsi moški (to je prinesla francoska revolucija), enakopravni bi morali biti tudi moški in ženske (gl. Olympe de Gouges[2]).

[2] https://sl.wikipedia.org/wiki/Olympe_de_Gouges

Poznamo različne pristope za doseganje enakosti spolov, od enakih začetnih pogojev in enakih možnosti do koncepta enakosti rezultatov. Vsak pristop ima prednosti in slabosti, pomembno pa je, da se zavedamo pomena zavestnega odločanja.

Da opišemo osnovni koncept enakosti, je koristen indeks enakosti spolov. Enakost moramo obravnavati celostno, saj enakost v enem segmentu družbe ne odpravila neenakosti v drugih.

Vir: Indeks enakosti spolov EIGE

4. Posebni koncepti in statistični podatki na področju zdravstvene nege, poučevanja in socialnega dela.

V tem poglavju posebno pozornost namenjamo zdravstveni negi, poučevanju in socialnemu delu. Kot že omenjeno, so med viri podatkov neskladja, med razpoložljivimi statističnimi podatki za posamezne partnerske države pa so velike vrzeli. Težava je tudi v nezmožnosti filtriranja podatkov po spolu ali področju, npr. če nas zanima zdravstvena nega in ne zdravstvo v celoti. Vendar pa nam statistični podatki vseeno pomagajo dosledneje opredeliti stanje enakosti spolov. Tako se je pri različnih študijah primerov iz partnerskih držav izkazalo, da poudarjajo njihov pomen v vsakdanu medicinskih sester in zdravstvenih delavcev, učiteljev in učiteljic in socialnih delavk in delavcev.

4.1 Horizontalna spolna segregacija

Horizontalna spolna segregacija razkriva razlike v zastopanosti moških in žensk na trgu dela. Poznamo feminizirane poklice (v njih prevladujejo ženske) in maskulinizirane poklice (v njih prevladujejo moški). Moški se tipično ukvarjajo s tehniko, IKT, gradbeništvom in arhitekturo, ženske pa z oskrbo (npr. zdravstveno nego in socialnim delom, izobraževanjem in storitvami za stranke) in administrativnim delom.

Romunija

Podatki nacionalnega statističnega urada Romunije (INS), zbrani v letu 2017, kažejo, da ženske prevladujejo v naslednjih dejavnostih: trgovina (55,1 %), hoteli in restavracije (61,2 %), finančno posredništvo in zavarovalništvo (67,1 %), strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (57,1 %), poučevanje (75,6 %) ter zdravstvo in socialno delo (80,9 %).

Delitev trga dela glede na spol je povezana s stereotipi in njihovim ponotranjenjem, zaposljivostjo in odločitvami posameznikov. Tako se nam razkrije dvojnost trga dela, na katerem so ženske zaposlene v sekundarnem sektorju oskrbe in storitev, moški pa večinoma v primarnem sektorju IKT in podjetništva.

Litva

Spolna segregacija na trgu dela kaže, da najbolj feminizirana dejavnost ostajata zdravstvo in socialno delo. Tu ženske predstavljajo kar 86 % vseh zaposlenih. Na področju izobraževanja ženske predstavljajo 80 % vseh zaposlenih[3].

Bolgarija

Po podatkih nacionalnega statističnega urada Romunije o zaposlovanju v letu 2018 je bilo na področju **izobraževanja** 35.900 moških in 147.100 žensk. Na področju **zdravstva in socialnega dela** je bilo zaposlenih 33.700 moških in 129.500 žensk.

Češka

Leta 2018 je bilo na Češkem v zdravstvu in socialnem delu zaposlenih 293.100 žensk in 73.500 moških. To predstavlja **2,5 odstotka vseh zaposlenih moških in 12,4 % vseh zaposlenih žensk**.[4] Na področju **izobraževanja** je leta 2018 delalo 2,4 % vseh zaposlenih moških. **Pri ženskah je ta delež 11,8 %.**

4th quarter 2018 n. of employees	Men		Women	
Education sphere	19%	69 500	81%	280000
Health and social care	21%	73 500	79%	293100

Source: CSO

Treba je opozoriti, da **horizontalna spolna segregacija ni prisotna le na trgu dela na splošno, temveč običajno tudi na ravni institucije/organizacije same**. Ženske pogosteje delajo v administraciji (pisarniško delo), podpori strankam, kadrovskih službah in financah, medtem ko so moški običajno tehniki, vozniki in strokovnjaki na specializiranih delovnih mestih.

[3] Več informacij: https://en.delfi.lt/culture/statistics-lithuania-women-significantly-outnumber-men.d?id=65511600

[4] Vir: https://penzista.net/sluzby-pro-seniory/zamestnanost-ve-zdravotni-a-socialni-peci-je-v-cr-pod-prumerem-eu/

Podobno stanje je v sektorju izobraževanja na **Češkem**: višji in prestižnejši kot so položaji v izobraževalnem sistemu, več je tam moških. V vrtcih je med vzgojitelji in vzgojiteljicami le 0,6 % moških. Na univerzah pa je med učnim osebjem moških že kar 69,2 %.

Učitelji po izobraževalnih ustanovah na Češkem (šolsko leto 2017/2018)

Izobraževalna ustanova	Učiteljice in učitelji skupaj	Ženske (%)	Moški (%)
Vrtci	30.303,2	99,4	0,6
Osnovne šole	63.004,8	84,7	15,3
Srednje šole	38.114,9	60,3	39,7
Konservatoriji	1.040,8	51,7	48,3
Visoke strokovne šole	1.450,3	65,2	34,8
Univerze	15.038,3	37,1	62,9

Vir: CSO

Horizontalna spolna segregacija je tudi v **sektorju zdravstva in socialnega dela**. Obstoječi podatki kažejo, da je delež moških večji v zdravstvu kot v socialnem delu. Morda je to zato, ker je veliko moških zdravnikov, ne le zdravstvenih tehnikov.

Število zaposlenih na področju zdravstva in socialnega dela na Češkem

4. četrtletje leta 2018	Moški	Ženske	Skupno število zaposlenih
Socialno delo	10.500	53.900	64.400
Zdravstvo	56.200	207.200	263.400
Druge storitve	6.800	32.000	38.800

Vir: CSO

Litva

V osnovnih šolah je žensk kar 88 %. Na poklicnih šolah je med učnim osebjem žensk 69 %, na visokih šolah 67 %, na univerzah pa 53 %.[5]

Bolgarija

Po podatkih nacionalnega statističnega urada Bolgarije je bilo v obdobju 2017–2018 več kot 98,7 % zaposlenih v šolah in vrtcih žensk. Moških v bolgarskih vrtcih je skupno 248. Feminizacije je bistveno manj v visokem šolstvu, kjer med učnim osebjem moški celo prevladujejo (50,5 %).

Če povzamemo: Horizontalna spolna segregacija kaže na neravnovesje med ženskami in moškimi na trgu dela, pa tudi na ravni posameznih delodajalcev. Moških je več v STEM in IKT, ženske pa prevladujejo v sekundarnem sektorju, tj. na področju storitev, oskrbe in administracije. To odpre tudi vprašanje prestižnosti, ki gre z roko v roki z višino plače in drugimi finančnimi ugodnostmi v feminiziranih ali maskuliniziranih sektorjih. Pri tem ni izvzeta prestižnost poklicev v poučevanju, zdravstveni negi in socialnem delu.

[5] https://www.female-rights.com/lithuania/

4.2 Vertikalna spolna segregacija

Kot je razvidno iz prvega pregleda podatkov, so ženske pomemben del prebivalstva in tudi človeških virov na trgu dela. Ženske so pomemben del trga dela že od začetka 20. stoletja, vendar v hierarhiji niso zastopane sorazmerno.

Vertikalna spolna segregacija razkriva razlike v zastopanosti moških in žensk na položajih moči, tj. na različnih stopnjah hierarhične lestvice v organizaciji. Medtem ko je v vrhu poklicnih hierarhij več moških, so ženske običajno na dnu hierarhije (ali v srednjem vodstvu).

Bolgarija

Medtem ko je v EU med zaposlenimi na vodilnih položajih žensk 33 %, je ta delež v Bolgariji 37 %. To je enako deležu žensk med vsemi zaposlenimi, a še vedno manj kot pol.[6]

Romunija

Statistični podatki kažejo, da so leta 2017 v romunskih podjetjih ženske zasedale le 11 % mest članov uprave. Delež je v primerjavi z letom 2011 ostal skoraj nespremenjen. V EU se je ta delež skoraj podvojil – s 13,7 % leta 2011 na 25,3 % leta 2017.[7]

Po podatkih INS so v Romuniji leta 2017 med člani zakonodajnega organa, člani izvršnega organa, visokimi javnimi uradniki, poslovodjami in višjimi uradniki prevladovali moški (69,6 %).

[6] https://sofiaglobe.com/2015/03/05/gender-pay-gap-in-bulgaria-has-worsened-but-still-better-than-eu-average/

[7] https://www.romania-insider.com/romania-gender-pay-gap

Lepljiva tla

Pojem lepljivih dal dopolnjuje učinek steklenega stropa. S pomočjo tega pojma razlagamo, zakaj se ženske pogosto ne vzpenjajo po hierarhični lestvici.

Lepljiva tla opozarjajo na dejstvo, da se višji položaji pogosto obravnavajo kot moško delo; obstaja več dejavnikov, ki so neizogibno povezani s takšnimi položaji in ženske močno odvračajo od delovnih pogojev.

Ti dejavniki vključujejo:

- neravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem (pričakuje se, da je na visokih položajih treba delati veliko nadur in da se tehtnica močno prevesi na stran poklicnega življenja).
- Poudarek na agresivnosti in neposrednosti ter pričakovane težave žensk pri sprejemanju težkih odločitev (po drugi strani pa tudi velika potreba po sprejemanju).
- Nezmožnost izkoriščanja strateških odnosov in ustvarjanja mrež koristnih poznanstev v prostem času (v smislu družb starih znancev).

Stekleni strop

Ta pojem opisuje množico nevidnih ovir, ki stojijo na karierni poti določenim skupinam ljudi (na podlagi spola, vere, rase itd.). Te ovire jim preprečujejo vzpenjanje po hierarhični lestvici: pridejo lahko le do določene stopnice, medtem ko jim druge ostajajo nedostopne, pa četudi so že »skoraj tam«. Učinek steklenega stropa kaže, kako blizu, a hkrati daleč je lahko želeni cilj.

Za ta pojav obstajata dve glavni razlagi: 1) postavljena je zgornja meja, ki je v hierarhiji ne moremo prestopiti (to pojasnjuje, zakaj so tudi v feminiziranih poklicih na čelu institucije običajno moški), 2) ljudje si ovir ne upajo prestopiti ali vsaj poskusiti. To je ovira, ki si jo sami naredimo v glavi ali pa nam jo na pot postavijo drugi. Vnaprej pričakujemo neuspeh, zato ne bomo niti poskusili. Tako dobimo samoizpolnjujočo se prerokbo.

Z izrazom stekleni strop lahko pojasnimo, zakaj tudi v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske, le malo teh zaseda vodilne položaje. Če pa že, gre običajno za položaje v nižjem ali srednjem vodstvu, le redko v najvišjem vodstvu. Tudi tako število žensk na vodilnih položajih ni sorazmerno z deležem žensk med vsemi delovno aktivnimi prebivalci.

Zastopanost moških in žensk med vodstvenimi delavci v zdravstvu, socialnem delu in izobraževanju v Sloveniji leta 2018

				Delež (%)	
Skupina	**Skupaj**	**Moški**	**Ženske**	**Moški**	**Ženske**
Vodje ustanov za varstvo otrok	43	6	37	14,0	86,0
Vodje zdravstvenih ustanov	484	199	285	41,1	58,9
Vodje ustanov za starejše	45	12	33	26,7	73,3
Vodje centrov za socialno delo	132	40	92	30,3	69,7
Vodje izobraževalnih ustanov	1.337	525	812	39,3	60,7

Če povzamemo: V skrbstvenih poklicih (zdravstvena nega in socialno delo) ter poučevanju feminizacija poklicev ne pomeni nujno, da so tudi na vodilnih položajih ženske. Pri poklicnem usmerjanju bi morali upoštevati, kako stekleni strop, stekleno dvigalo in lepljiva tla vplivajo na poklicno pot žensk, in škodljive učinke preprečevati.

Stekleno dvigalo

Stekleno dvigalo je nasprotje steklenega stropa. Gre za metaforo, s katero opisujemo, kako moški v feminiziranih poklicih pogosto izjemno hitro napredujejo.

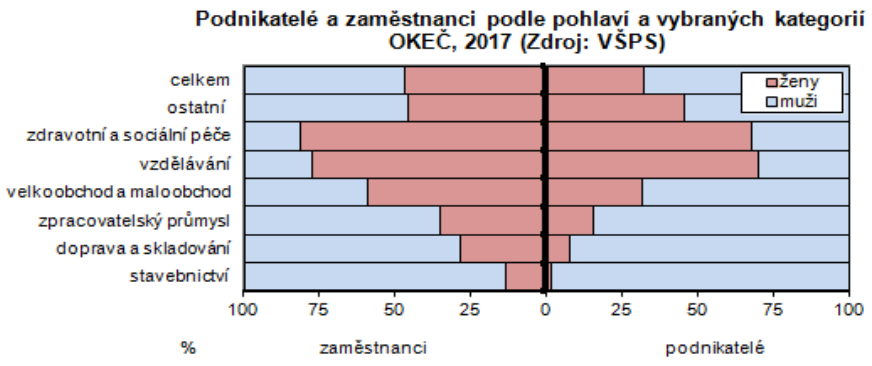
Stekleno dvigalo povezujemo tudi s stereotipi, ki veljajo za poklicno življenje moških, in predpostavko, da so moški raje na vodilnih položajih kot v vlogi običajnih zaposlenih (zdravstvenih tehnikov ali socialnih delavcev). Zato običajno napredujejo zlahka in hitro.

Ker v zdravstvu, socialnem delu in izobraževanju dela več žensk kot moških, bi pričakovali, da bo v teh sektorjih tudi na vodilnih položajih več žensk. Vendar ni vedno tako, saj so zaradi učinka steklenega dvigala na najvišjih položajih pogosto moški.

Vendar pozor: v tem sistemu nimajo koristi vsi moški. Privilegije običajno uživajo le mlajši heteroseksualni moški iz srednjega razreda.

Češka

Kadar želimo statistične podatke o vertikalni spolni segregaciji obravnavati ločeno glede na spol, nimamo na voljo enotnega vira. Vseeno pa lahko pridemo do nekaj ugotovitev na podlagi razpoložljivih podatkov na ravni posameznih delodajalcev (vključno s samozaposlenimi) in zaposlenih v zdravstvu in socialnem delu (gl. stolpec “zdravotní a sociální péče”) ter v izobraževanju (gl. stolpec “vzdělávání”). Leva stran prikazuje zaposlene, desna pa delodajalce. Z rdečo so označene ženske, z modro pa moški.



Podnikatelé (zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné) představují přibližně 11,0 % zaměstnaných žen a 21,6 % zaměstnaných mužů.
Ženy mají v případě podnikatelů převahu v oblasti zdravotní a sociální péče. Zde ženy dominují i v případě zaměstnanců. Muži převažují ve stavebnictví (výrazněji mezi podnikateli), v dopravě a skladování a ve zpracovatelském průmyslu.

Vir: CSO

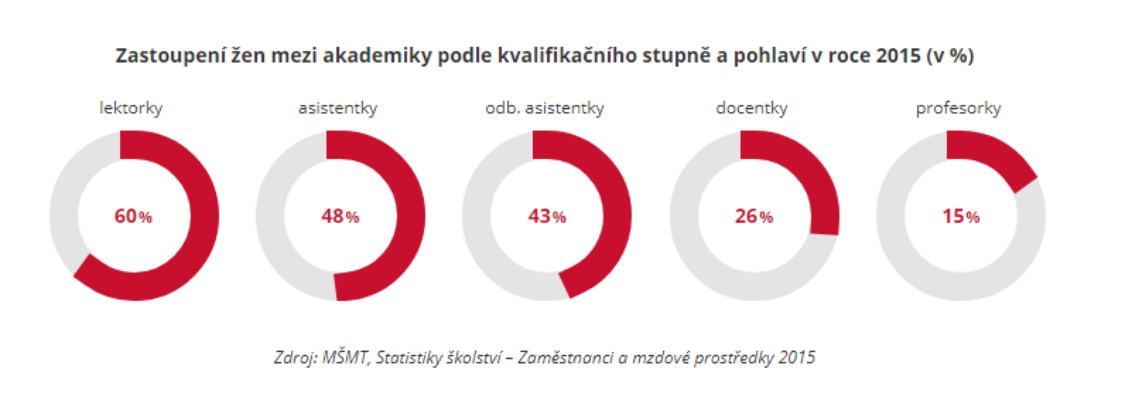
Sklepamo lahko, da je na področju zdravstva in socialnega dela približno 20% moških in 80 % žensk. Če upoštevamo vertikalno segregacijo, pa je drugače: delodajalci (ali samozaposleni) so veliko pogosteje moški – predstavljajo več kot 26 %.

Podobno velja za **sektor izobraževanja**, v katerem moški predstavljajo približno 25 % zaposlenih, a več kot 27 % delodajalcev.

Puščajoča cev

Prispodobo cevi pogosto uporabljamo, da razložimo trdovratno diskriminacijo in predvidevanje, da se bo neenakost med spoloma zmanjšala, ko bo med kandidati na določenem področju dovolj kvalificiranih žensk. Vendar pa je v resnici tako, da kljub relativno velikemu številu žensk na področju izobraževanja in v akademskih krogih hierarhične položaje večinoma še vedno zasedajo moški. Ta pojav razlagamo z metaforo puščajoče cevi.

Češka



Vir: Ženy a muži ve vědě

Na zgornji sliki, ki prikazuje stanje v akademski sferi leta 2015, je opazen trend upadanja zastopanosti žensk z napredovanjem po hierarhični lestvici. Med lektorji je žensk 60 %, med asistenti in docenti pa le še 43 %. Zastopanost žensk se še dodatno zmanjša med izrednimi profesorji (26 %) in rednimi profesorji (15 %).

Bolgarija

V učiteljskem poklicu so prevladovale ženske; predstavljale so 85,3 % vseh učiteljev in učiteljic.

V študijskem letu 2017/2018 je bilo učnega osebja na univerzah in višjih strokovnih šolah 21,200; 49,3 % vseh zaposlenih so predstavljale ženske. Zaposlenih s polnim delovnim časom je bilo 13,200, tj. 62,5 % učnega osebja.

4.3 Plačna vrzel med spoloma

Plačna vrzel med spoloma je razlika med povprečnimi bruto prejemki (mesečnimi plačami ali urnimi postavkami) zaposlenih moških in žensk. Število odraža horizontalno in vertikalno spolno segregacijo na trgu dela.

Plačna vrzel med spoloma

	Skupaj	Leto, za katero veljajo podatki
Bolgarija	12,7 %	2017
Češka	21,8 %	2018
Litva	14,4 %	2016
Romunija	5,0 %	2011/2017
Slovenija	8,0 %	2012/2018

Vir: lasten izračun na podlagi podatkov nacionalnih statističnih uradov

Vendar pa je diskriminacija žensk veliko kompleksnejša od odstotka v tabeli. Mnogo pomembneje je proučiti razlike v plačah med spoloma v posameznih sektorjih. Ti podatki nam povedo več o vertikalni in horizontalni spolni segregaciji ter o tem, kako ta segregacija vpliva na sektorje, ki jih proučujemo.

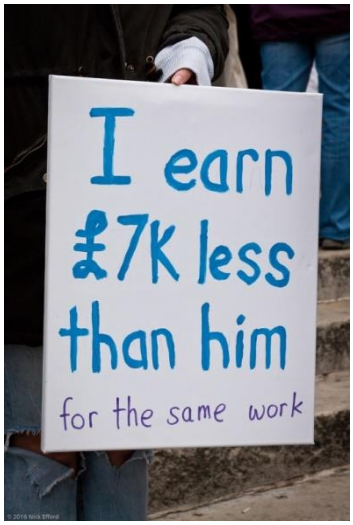
Plačna vrzel med spoloma

	Izobraževanje	Zdravstvo in socialno delo	Leto
Bolgarija	8,2 %	28 %	2017
Češka	12,0 %	14,0 %	2018
Litva	majhna	28,0 %	2017
Romunija	13,5 %	10,7 %	2011/2017
Slovenija	velika	26,5 %	2012/2018

Vir: lasten izračun na podlagi podatkov nacionalnih statističnih uradov

*Za Slovenijo in Litvo nismo imeli na voljo točnih relevantnih podatkov. V Bolgariji in Litvi pa se zdi, da na področju izobraževanja kljub visoki stopnji feminizacije ni velike plačne vrzeli. Kot že omenjeno: »Najmanjše plačne vrzeli med spoloma smo zaznali v podjetjih, ki se ukvarjajo z gradbeništvom, izobraževanjem ...«[8]

Situacija v Sloveniji se zdi ravno nasprotna: »Bruto urna postavka žensk najbolj zaostaja v financah in zavarovalništvu, zdravstvu, socialnem delu in izobraževanju. Ankete kažejo, da je – presenetljivo – stanje v javnem sektorju slabše kot v zasebnem.«[9]



Litva

Plačna vrzel med spoloma je bila večja v zasebnem sektorju (17,6 %); v javnem sektorju je znašala 13,7 %. Plače v javnem sektorju določa univerzalni centralni sistem plačnih razredov, ki je razdeljen po funkcijah, ravneh in kategorijah. Tako je zagotovljenega več nadzora in preglednosti. Vendar pa je v zasebnem sektorju plača odvisna od subjektivne ocene delodajalca in ekonomskih razlogov.[10]

Češka

Povprečna plačna vrzel na enakem delovnem mestu je zasebnem sektorju 11-odstotna, v javnem sektorju pa 5-odstotna.

Slovenija

Neprilagojena plačna vrzel med spoloma je bila leta 2013 v zasebnem sektorju 8,8-odstotna, v javnem sektorju pa 6,1-odstotna.[11]

---

[8] Working paper: Evaluation of the gender pay gap in Lithuania. Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians Work Session on Gender Statistics Vilnius, Lithuania 1-3 June 2016. P. 6

[9] https://www.total-slovenia-news.com/lifestyle/3852-slovenia-s-gender-pay-gap-relatively-low-in-the-eu-but-rising-fastest

[10] https://www.female-rights.com/lithuania/

[11] Hrženjak, Humer. 2015. Fair income, fair pension. Otevřená společnost, Praha. P. 7. http://www.otevrenaspolecnost.cz/microsites/ferove-platy-a-penze/sl_progres_analyza_english_online.pdf

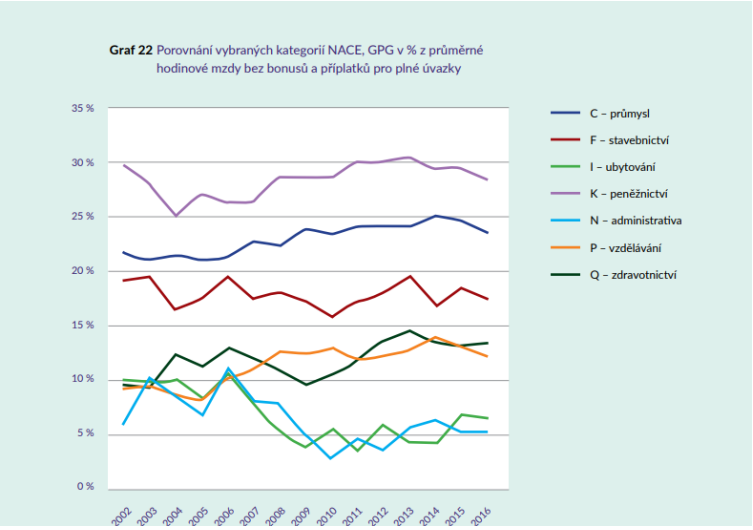
Pri spolni diskriminaciji in plačni vrzeli se je treba zavedati, da diskriminacija ni razlog za vse neenakosti. Očitno (in jasno upravičeno) je, da za dobre rezultate pri delu potrebujemo zagotovljeno pošteno plačilo.

Spoprijemamo pa se z osupljivim pomanjkanjem meril za določanje višine plač in ocenjevanje zaposlenih. V takšnih okoliščinah nastane velik prostor za diskriminacijo. Potrebujemo sistem za spremljanje podatkov o plačilih, ki jih prejemajo moški in ženske na enakih delovnih mestih. Ti podatki lahko pokažejo morebitne diskriminatorne prakse delodajalcev v odnosu do njihovih zaposlenih. Kljub temu relevantnimi podatki komaj koga zanimajo – tako je ne le med analitiki, temveč tudi med zaposlenimi.

Češka

Najnovejša analiza kaže, da je **plačna vrzel** v **zdravstvu 14-odstotna**, v **izobraževanju** pa **12-odstotna**. Na **ravni delodajalca** je plačna vrzel na **enakem delovnem mestu** v **zdravstvu 9-odstotna** (gl. vrstico Q), v **izobraževanju** pa le **6-odstotna**.[12] (Gl. slike spodaj.)

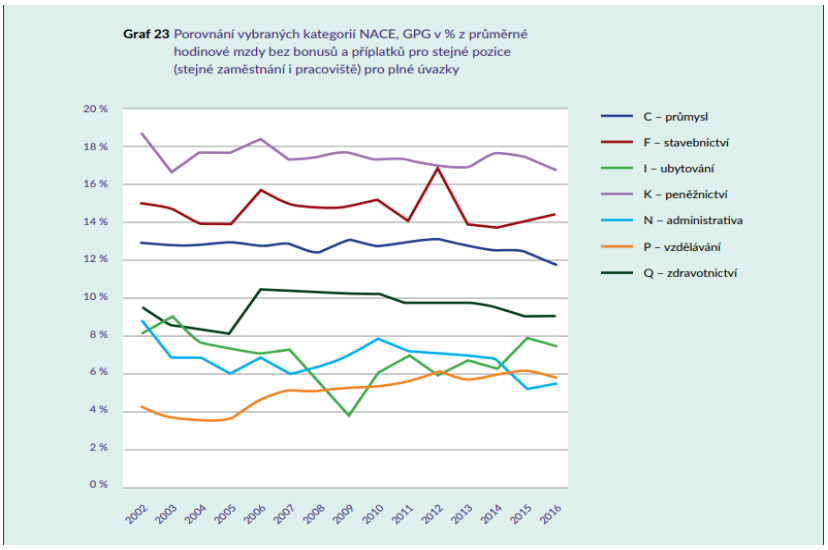
Plačna vrzel na področju izobraževanja (P) in zdravstva (Q) na Češkem



Vir: Křížková et al. 2018

[12] Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H. a R. Marková Volejníčková. 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná pozice a rozklad faktorů. Studie k projektu „Rovnost žen a můžu na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ Ministerstva práce a sociálních věcí. https://www.mpsv.cz/files/clanky/35208/Studie_c.2_pro_web.pdf p. 68

Plačna vrzel na enakem delovnem mestu na področju izobraževanja (P) in zdravstva (Q) na Češkem



Vir: Křížková et al. 2018

Če povzamemo: Splošna plačna vrzel še ne dokazuje diskriminacije. Kaže povprečno razliko v zaslužku moških in žensk na trgu dela. Zgovornejša je plačna vrzel v posameznih sektorjih – ta prikazuje učinek vertikalne spolne segregacije na višino bruto plač žensk in moških v posameznih sektorjih. V opazovanih državah je zanimivo, da je bila plačna vrzel večja v zdravstvu in socialnem delu.

4.4 Intersekcijska diskriminacija

Ko govorimo o diskriminaciji, poznamo različne podlage in področja, na katerih je diskriminacija prepovedana. To je opredeljeno z nacionalno zakonodajo, vendar imajo države članice EU enake podlage diskriminacije. Glavne podlage so:

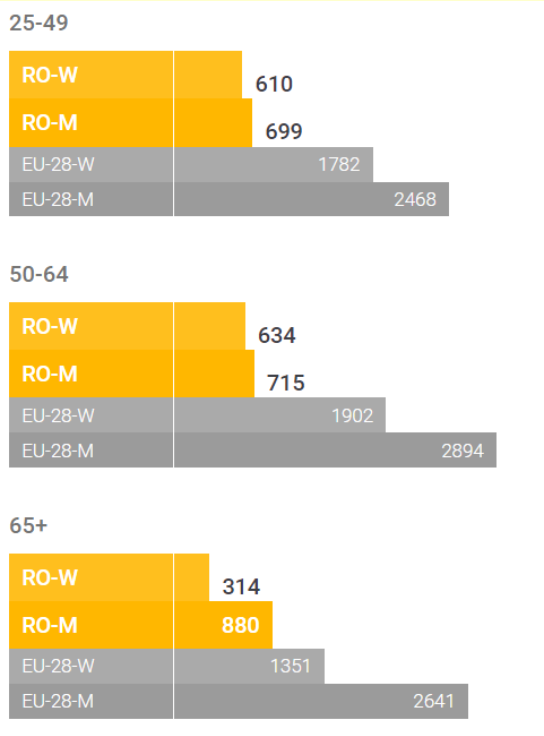
- spol;
- rasa, barva kože, etnična ali družbena pripadnost;
- religija ali veroizpoved;
- politično ali drugo prepričanje;
- invalidnost oz. oviranost;

- spolna usmerjenost ali identiteta;
- starost …

Ker je (družbeni) spol zelo razširjena podlaga diskriminacije, ga zlahka povežemo z drugimi, že omenjenimi podlagami. Upoštevati moramo tudi potencialni učinek intersekcijske diskriminacije (kadar se sočasno diskriminira na več podlagah). Spol najpogosteje povezujemo s starostjo ali starševstvom.

Naslednji primer iz **Romunije** prikazuje, kako diskriminacija vpliva na razlike v plačah med spoloma.

Plačna vrzel med spoloma glede na starost in družinski status



Grafikon iz EIGE, 2017 (dostop: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/money/RO)

Vrzel je pri materah samohranilkah večja kot pri samskih ženskah; prav tako je večja pri parih z otroki kot pri tistih brez otrok.

Poleg tega se vrzel povečuje s stopnjo izobrazbe – pri visoko izobraženih ljudeh je vrzel večja. Plačna vrzel med moškimi in ženskami se povečuje tudi s starostjo: moški, stari 65 let in več, zaslužijo skoraj trikrat več kot ženske v isti starostni skupini.

Dobro poznavanje posebnosti

Da lahko zagotovimo pošteno in nediskriminatorno obravnavo, moramo upoštevati strukturo zaposlenih in njihove lastnosti. To velja tudi delodajalce na področju socialnega dela, zdravstvene nege in poučevanja. Zanimivo je, da je bilo specifične statistične podatke, ki razlikujejo med spoloma, težko dobiti v vseh partnerskih državah, razen v Sloveniji.

Starostna struktura skrbstvenih delavcev v Sloveniji, 2018

Skupina	Starost	Skupaj	Moški	Ženske
Medicinske sestre in zdravstveni tehniki	Skupaj	8.871	1.090	7.781
	15–24	273	42	231
	25–34	3.013	499	2.514
	35–44	2.638	338	2.300
	45–54	1.824	141	1.683
	55–64	1.108	67	1.041
	65+	15	3	12
Učitelji in učiteljice	Skupaj	50.163	8.875	41.288
	15–24	775	95	680
	25–34	11.049	1.574	9.475
	35–44	15.723	2.673	13.050
	45–54	12.984	2.209	10.775
	55–64	9.323	2.115	7.208
	65+	309	209	100

Socialne delavke in delavci, svetovalci in svetovalke	Skupaj	2.090	192	1.898
	15–24	6	-	6
	25–34	545	48	497
	35–44	826	72	754
	45–54	448	43	405
	55–64	260	29	231
	65+	5	-	5

Če povzamemo: Poznavanje zaposlenih in njihovih potreb je pomembno ne le v zasebnem, temveč tudi v javnem sektorju. Pri tem ne gre le za vprašanje nediskriminacije, ampak – še pomembneje – za učinkovito upravljanje človeških virov in procesov. Pošten in spolno občutljiv pristop do zaposlenega sta nujna predpogoja za učinkovito vodenje organizacije.

5 Koristi uravnoteženosti spolov na ravni družbe in organizacij

V prejšnjem razdelku smo spoznali, kakšne so razlike v zastopanosti moških in žensk na trgu dela. Z osnovnimi statističnimi podatki lahko osvetlimo koncepte, ki prikazujejo neravnovesje med spoloma na trgu dela na splošno, pa tudi natančneje v zdravstvu (zdravstveni negi), poučevanju in socialnem delu.

Pri tej segregaciji je bil poudarjen le njen ekonomski vpliv, ki ga ima različno visok prihodek. Vendar pa nižji prihodek vpliva tudi na vlogo v družini, kadar se se je treba odločiti, kdo bo še naprej hodil v službo in kdo skrbel za gospodinjstvo. Zakaj bi bile ženske na trgu dela, če se to finančno ne izplača?

Toda nima vsaka ženska možnosti izbire. Matere samohranilke morajo delati, da lahko preživljajo svoje otroke. Ko vidijo, da jim je dostopen le segment trga dela in da se bodo morale spoprijeti z vsemi stereotipi, bo to še bolj pritiskalo nanje. Zakaj bi moralo biti tako?

Kadar ženska skozi celotno delovno dobo zasluži manj, se to pozna tudi na njeni pokojnini. Že dokler je bila delovno aktivna, je imela manj sredstev, potem ko se upokoji, pa je še slabše. To je očitna feminizacija revščine.

Socialne demokratične družbe se teh učinkov zavedajo, zato postajajo bolj vključujoče in se zavzemajo za enakost vseh. Pri tem ne sme iti le za enakopravnost *de iure* (ta je v EU v glavnem zagotovljena), ampak tudi *de facto* – tako lahko preprečimo negativne posledice neenakosti za posameznike in družbo kot celoto. Družba, ki ne izkorišča potenciala svojega celotnega prebivalstva, ne more biti uspešna.

Zakaj so zdravstvena nega, poučevanje in socialno delo pomembni?

Očitno je, da so ti sektorji zelo feminizirani, to pa pomembno vpliva na zagotavljanje skrbstvenih storitev: pojavlja se vprašanje udobja bolnikov in klientov, za katere pretežno skrbijo ženske, čeprav so bolniki raznoliki. Še vedno je pomembno tudi vprašanje poštenega zaposlovanja in spolnih stereotipov pri oblikovanju poklicne poti.

Struktura skrbstvenih storitev in institucij, ki te storitve zagotavljajo (vključno z zdravstveno nego, poučevanjem in socialnim delom), ni spolno nevtralna. Kot je bilo že prikazano, zaposleni lahko naleti,p na stereotipe in predsodke, ki močno vplivajo na našo kariero. Ti predsodki so včasih del organizacije, v kateri delamo. Osnovni pogoji za pošteno delovno

okolje so poznavanje predsodkov, občutljivost na njihovo delovanje in volja, da jih spremenimo.

Prednosti poštenega delovnega okolja in poštene družbe so očitne:

- Več pozitivnosti v organizaciji: zaposleni se obravnavajo kot ljudje, ne kot človeški viri.
- Lahko se izpostavlja kot konkurenčna prednost iskanju novih zaposlenih, je tudi dober PR za delodajalca.
- Izboljšuje angažiranost in uspešnost zaposlenih.
- Zmanjšuje fluktuacijo zaposlenih.
- Ravnovesje med spoloma in občutljivost za raznolikost odpirata možnost za povečanje obsega dela – prinašata drugačne perspektive, drugačen potek dela in drugačen pristop do klientov. Klienti so raznoliki – zakaj ne bi tega odražali tudi zaposleni?

Zakaj sta mentorstvo in poklicno usmerjanje pomembna?

Mentorstvo nam ponuja popolno priložnost za ozaveščanje zaposlenih o tej temi in za spreminjanje togih struktur, ki so včasih zakoreninjene v številnih ustanovah/organizacijah.

- Kako premagati vertikalno spolno segregacijo v feminiziranih poklicih?
- Kako v sektor pritegniti moške, obenem pa jih ne favorizirati?
- Kako lahko opolnomočimo moške skrbstvene delavce in kako lahko opolnomočimo ženske, da podpirajo njihovo kariero v skladu z izginjajočimi spolnimi preprekami?
- Kako v feminiziranih poklicih zagotoviti mentorstvo in povezovanje žensk ter jih opolnomočiti? Kaj je najboljši cilj?

To so osnovna vprašanja, na katera želimo odgovoriti. Odgovori običajno niso preprosti. Predlagane dobre prakse so zato le delne rešitve – osredotočajo se na različne nediskriminatorne in spolno uravnotežene pristope ter tako prispevajo k doseganju enakosti.

Zagotoviti moramo pošteno obravnavo klientov/bolnikov, nediskriminatorno delovno okolje in pošten pristop do vseh. Zato je v interesu delodajalcev, skupnosti in države, da spremenimo (ali pa vsaj poskusimo spremeniti) obstoječe neenakosti na trgu dela, natančneje v zdravstveni negi, poučevanju in socialnem delu.

6 Izbor dobrih praks

V tem razdelku so predstavljene dobre prakse. Vsaka partnerska organizacija je v predlogi navedla primere dobre prakse, ki jih je treba izpostaviti.

Metodološko so bili pripravljeni izbirni postopki za poudarjanje dobrih praks. Partnerske organizacije so poskušale najti relevantne primere dobrih praks na področju, povezanem z mentorstvom, pa tudi z učinkom uravnoteženosti spolov. Primeri so bili razvrščeni v dve glavni kategoriji – s poudarkom na enakosti v zdravstveni negi, poučevanju oz. socialnem delu ali s splošno relevantno tematiko. Partnerske organizacije so pregledale vse primere. Narejenih je bilo nekaj sprememb pri klasifikaciji in dodana je bila poglobljena razlaga primerov. Izpostavljeni so bili tudi novi/podobni primeri, ki jih lahko povežemo z izbranimi primeri dobre prakse.

Treba pa je upoštevati, da je treba dobre prakse obravnavati kot dobre prakse, saj imajo določene omejitve. Predloga nam omogoča refleksijo o možnih težavah in omejitvah pri posameznem primeru, vendar obstaja še veliko omejitev, ki niso bile opredeljene. Da lahko primer predstavlja najboljšo prakso, mora delovati v idealnem okolju, kjer neenakosti niso trajne in kjer je pošteno ravnanje osnovni standard. Vendar pa v nobeni od partnerskih držav to še ni realnost.

Tako je ta zbirka dobrih in dobrih praks rezultat, ki nam predstavi raznolike prakse na različnih ravneh. Najprej so naštete prakse, ki neposredno pripomorejo k enakosti v zdravstveni negi, poučevanju oz. socialnem delu.

Nato so navedene prakse, ki se navezujejo na širše teme, med drugim na vključujoče izobraževanje, desegregacijo trga dela in analizo trga dela.

Te prakse so vključene, ker dajejo navdih za spreminjanje razmer na trgu dela in ustvarjanje enakopravnejšega okolja za vse.

6.1 Dobre prakse doseganja uravnotežene zastopanosti spolov v zdravstveni negi, poučevanju oz. socialnem delu

Sestanek: »Uravnotežena zastopanost moških in žensk v srednješolskem izobraževanju«

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Tsvetelina Aleksandrova
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Bolgarija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	Sestanek: »Uravnotežena zastopanost moških in žensk v srednješolskem izobraževanju« Sestanek »Uravnotežena zastopanost moških in žensk v srednješolskem izobraževanju« se je odvil oktobra 2018 v Varni (Bolgarija). Na dogodku so se ravnatelji šol iz Varne srečali s strokovnjaki iz lokalne uprave ter ministrstva za delo in socialno politiko. Strokovnjaki so razpravljali o enakosti spolov v izobraževalnem sistemu in možnostih, da bi v šole in vrtce privabili več moških učiteljev in vzgojiteljev. Kot je povedal Ilian Karagjozov, namestnik deželnega glavarja Varne, je na tej stopnji prisotna diskriminacija pri zaposlovanju moških učiteljev. Po podatkih Eurostata ima 93 % bolgarskih učiteljev in učiteljic visokošolsko izobrazbo, med njimi je 84 % žensk. Od tega jih je 48% starejših od 50 let. Bolgarija je po feminizaciji učiteljskega poklica v Evropi na tretjem mestu – za Latvijo in Litvo.

	V Bolgariji je starost učiteljev in učiteljic zelo visoka, višja je le v Italiji. Po podatkih nacionalnega statističnega urada Bolgarije je bilo v obdobju 2017–2018 več kot 98,7 % zaposlenih v šolah in vrtcih žensk. Moških v bolgarskih vrtcih je skupno 248. Feminizacije je bistveno manj v visokem šolstvu, kjer med učnim osebjem moški celo prevladujejo (50,5 %).
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Če to temo naslovimo in začnemo bolj zaposlovati moške, bo šolsko okolje postalo bolj uravnoteženo. Otroci bodo lahko deležni različnih pristopov in vedenjskih zgledov, kar pripomore k razvoju boljših mehanizmov prilagajanja po končanem šolanju. Dobro je imeti različne vzornike.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni -	Niso bili zaznani.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Ta ukrep je treba prenesti tudi v druga bolgarska mesta, na primer Plovdiv, Sofijo, Burgas idr.

• Splošna ocena:	Da tematika postane bolj priljubljena, je treba sprejeti nadaljnje ukrepe. V izobraževalni sistem je treba vpeljati določene strategije, da bo poklic učitelja pritegnil več moških.
• Več informacij:	https://novavarna.net/2018/10/18/%D1%82%D1%8A%D1%80%D1%81%D1%8F%D1%82-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%87%D0%B5-%D0%BC%D1%8A%D0%B6%D0%B5-%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8/

Meter enakosti spolov

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Silva Blažulionienė
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Litva

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila)	Meter enakosti spolov Meter enakosti spolov je orodje, ki lahko pomaga organizacijam javnega in zasebnega sektorja oceniti enakost spolov med svojimi zaposlenimi. Meter omogoča tudi primerjavo enakosti spolov med organizacijami. Uporablja se lahko tudi kot orodje za sledenje obdobnim spremembam. Meter enakosti spolov je stanje enakosti spolov v organizaciji. Možnih točk je 10, pri čemer 10 pomeni popolno enakost, 1 pa popolno neenakost. Ko so odgovori razvrščeni glede na območje, se na levi in desni vidi odgovore po spolih (tj. kako

- Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	so odgovarjale ženske v primerjavi z vsemi anketiranci). Podatki iz te pilotne raziskave niso reprezentativni, vendar razkrivajo pomembne trende. https://www.lygybe.lt/index.php/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781 Stanje se ocenjuje na 6 področjih: zaposlovanje in napredovanje, delovne razmere, organizacijska kultura, plača in ocenjevanje uspešnosti, prekinitve dela in vrnitve na delo ter vrednote organizacije. V organizacijah še vedno primanjkuje prožnosti, možnosti usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja ter staršem prijaznega delovnega okolja.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Meter enakosti spolov pokaže, kakšno je dejansko stanje v bolnišnicah, šolah ter drugih javnih in zasebnih organizacijah.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Raziskava Meter enakosti spolov je razkrila, da so karierne možnosti žensk, zaposlenih v litovskih organizacijah, slabše od moških. Ženske se počutijo manj cenjene, v povprečju imajo nižje plače, na delovnem mestu so pogosteje žrtve ustrahovanja (ang. *bullying*).
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni?	**Meter enakosti spolov** se lahko uporablja v vseh bolnišnicah, šolah, vrtcih in drugih ustanovah. Uporablja se lahko tudi kot orodje za sledenje

Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	obdobnim spremembam. Priporočljivo je, da se meter enakosti spolov uporablja v organizacijah s 50 ali več zaposlenimi. Glavne ovire pri izvedbi so lahko pomanjkanje denarja, premalo politične volje in nenaklonjena javnost.
• Splošna ocena:	Meter enakosti spolov je bil ustvarjen na Uradu za enake možnosti med izvajanjem programa *Kurk Lietuvai*. V raziskavi je bilo anketiranih 820 delavcev z desetih ministrstev. Čeprav raziskava ni reprezentativna, osvetljuje glavne trende na področju enakosti spolov na ministrstvih.
• Več informacij:	https://www.lygybe.lt/index.php/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781

Podporna skupina za moške v zdravstveni negi

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Lada Wichterlová
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Češka

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas) -	*Men in nursing CZ* (Moški v zdravstveni negi na Češkem) - Gre za zaprto facebook skupino s področja zdravstvene nege. Osredotoča se na moške v zdravstveni negi. Moški so v skrbstvenih poklicih, zlasti v zdravstveni negi, nezadostno zastopani. Bolj uravnovešena zastopanost spolov bi lahko pomagala odpraviti horizontalno in vertikalno spolno segregacijo. Eksplicitna ciljna skupina so moški v zdravstveni negi, vendar pa so v razpravah zelo aktivne tudi medicinske sestre. Implicitna ciljna skupina je širša populacija – cilj je povečati ozaveščenost in priljubljenost poklica v zdravstveni negi med moškimi. Pristop je tak, da se uresničuje trditev: »Biti zdravstveni tehnik je za moške izjemen poklic.«

	 Vir: FB Men in Nursing CZ Področje vpliva je nacionalno/mednarodno, saj o svojih izkušnjah v zdravstveni negi razpravljajo tudi Slovaki. Prednost sta sorodna jezika (slovaščina in češčina). Trajanje je odvisno od zavzetosti skrbnika strani – to je najšibkejša točka.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	To, da ukrep cilja na zdravstvene tehnike, je koristno za posamezne moške, zaposlene v feminiziranem poklicu. Gre za opolnomočenje nezadostno zastopanega spola. Z vidika doseganja enakosti spolov to, da je poklic zdravstvenega tehnika za širšo javnost normalen in privlačen, vpliva tudi na spreminjanje stereotipov o »tipičnem moškem delu« in »tipičnem ženskem delu«. Je pa to dolgotrajen proces. Skupine in kampanje na Facebooku so v digitalni dobi lahko zelo učinkovite. Kljub temu pa si je treba trajno, nenehno in zavestno prizadevati za odpravljanje stereotipov.

• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Možna negativna učinka: nezavedno ohranjanje stereotipov in spodbujanje moških k napredovanju po hierarhični lestvici v smislu vertikalne spolne segregacije in v smislu učinka steklenega dvigala. Proti tem stereotipom se je treba neprestano bojevati. Potrebno je tudi ozaveščanje med člani skupine in skrbniki. Vprašanje je tudi potreba po trajnosti teh podpornih skupin in kampanj.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Da Potencialni vpliv prenosa je ogromen – premagovanje stereotipov o moških v zdravstveni negi ter ozaveščanje o tej temi bi lahko imelo velik učinek, če bi bil prenos ukrepa sistematičen in bi se izvajal v sodelovanju med državami.
• Splošna ocena:	Kljub zgoraj opisanim pozitivnim in negativnim učinkom je treba omeniti, da skupina naslavlja tudi temo zdravstvene nege. Objavljenih je veliko povezav do člankov in novic, ki podajajo strokovno znanje. Strokovne vsebine tako obenem pritegnejo ženske in moške v zdravstveni negi. To je lahko prednost in slabost obenem – glavni namen je namreč ozaveščanje moških (zdravstvenih tehnikov).
• Več informacij:	https://www.facebook.com/meninnursingcz/?ref=br_rs

Certifikat Družini prijazno podjetje

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Jerneja Šibilja in Ana Arzenšek
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Slovenija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas) -	Certifikat Družini prijazno podjetje je ena večjih pobud v Sloveniji, usmerjena v usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Certifikat se podeljuje od leta 2007 in je nadaljevanje razvojnega partnerstva Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje. Pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje je svetovalni in revizorski postopek, ki pomaga delodajalcem uvajati ukrepe za boljše upravljanje človeških virov s poudarkom na usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Certifikat Družini prijazno podjetje predstavlja možnosti družbeno odgovornega upravljanja posameznega podjetja ali organizacije. Podjetja in organizacije se vedno bolj zavedajo svoje družbene odgovornosti in vpliva, ki ga imajo na svoje zaposlene in širšo javnost. Zavedajo se, da za njihovimi uspehi ne stoji le vodstvo, temveč tudi zaposleni, ki so ključni v določenih delovnih procesih. Za uspešen razvoj in rast sta nujna zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih, kar je tudi ključni cilj certifikata Družini prijazno podjetje. Metodologija certificiranja temelji na sistemu Evropska revizija dela in družine, ki ga je razvila nemška organizacija Berufundfamilie. Slovenski DP je prevzel nemško metodologijo in jo prilagodil na posebnosti slovenskega gospodarstva in zakonodaje. Osnova za certificiranje je Katalog ukrepov – vsebuje vse ukrepe, ki so na voljo podjetjem, ki

	se prijavijo v postopek pridobitve certifikata. Katalog je razdeljen na 8 glavnih področij ukrepanja: - delovni čas; - organizacija dela; - delovno mesto (prostorska prižnost delovnega mesta); - politika informiranja in komuniciranja; - veščine vodstva (strategija/filozofija vodenja); - razvoj kadrov; - struktura plačila in nagrajevani dosežki; - storitve za družine. Po izvedbi ustreznih ukrepov lahko podjetje ali organizacija pridobi osnovni in pozneje polni certifikat. Certifikat je prejelo že več kot 240 organizacij z več kot 80.000 zaposlenimi. Trenutno ima aktiven certifikat 194 podjetij in organizacij (javnih in zasebnih). Certifikat imajo tudi nekatere organizacije, povezane z zdravstvom, poučevanjem in socialnim delom: - 7 bolnišnic in 9 zdravstvenih domov (lokalnih ali regionalnih), - 10 centrov za socialno delo, delo in poklicno rehabilitacijo (večinoma delajo z ranljivimi skupinami), - 23 domov za upokojence, - 5 izobraževalnih ustanov (vrtci, srednje šole in zavodi za izobraževanje odraslih), - Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Družini prijazno podjetje je pomembna novost v slovenskem poslovnem okolju. Sociološke raziskave, ki jih je v okviru projekta opravila Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani, so pokazale, da vodilni zaposleni v Sloveniji na ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem ne gledajo kot na vprašanje, o katerem bi bilo treba razpravljati na delovnem mestu. Ravno nasprotno; velja, da se morajo s to težavo ukvarjati zaposleni sami in je ne smejo izpostavljati pred nadrejenimi. Certifikat: - povečuje občutljivost podjetij za negativne učinke (morebitnega) diskriminiranja staršev na delovnem mestu in na trgu dela; - podjetjem ponuja orodja za izvajanje kadrovskih politik, ki omogočajo boljše ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem; - pripomore k javni prepoznavnosti podjetij, ki imajo pozitiven odnos do zagotavljanja ravnovesja med poklicnim in družinskim življenjem njihovih zaposlenih. Družini prijazni ukrepi izboljšujejo: - izkoristek vlaganja v kadre; - pridobivanje in zadrževanje najboljših kadrov; - pripadnost zaposlenih podjetju; - krivuljo učenja in produktivnost; - organizacijsko kulturo in sodelovanje med zaposlenimi in vodstvom.

	Družini prijazni ukrepi zmanjšujejo: - bolniško odsotnost in absentizem; - odsotnost zaradi nege otrok; - število nesreč, povezanih z delom; - strošek na enoto; - fluktuacijo kadrov; - stres, mobing in izgorelost. Še ena prednost certifikata je, da v postopku pridobitve sodelujejo različni strokovnjaki. Revizorski svet je strokovno, neodvisno telo, sestavljeno iz predstavnikov strokovne javnosti in socialnih partnerjev. Naloga revizorskega sveta je, da pregleda predpisano dokumentacijo in poda končno mnenje o upravičenosti podjetja oz. organizacije do certifikata. Zunanji ocenjevalec/svetovalec izvaja postopek pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje pri prijavitelju v skladu s Pravili in postopki za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje in planom poteka. Ocenjevalci/svetovalci so neodvisni strokovnjaki z izobrazbo in izkušnjami na področju poslovnih ved ali raziskovanja. Poleg tega morajo zaključiti tudi dodatno izobraževanje, ki je potrebno za kakovostno svetovanje na področju zagotavljanja ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih. Analiza učinkov vzpostavitve družini prijaznega delovnega okolja je pokazala, da je komunikacija med zaposlenimi o družinam prijaznih ukrepih pomemben dejavnik, ki prispeva k uspešnosti certifikata. Tudi delodajalci in zaposleni prepoznavajo, da prisotnost delavca na delovnem mestu ni edino merilo za njegovo uspešnost in produktivnost.

	Poleg tega je bilo potrdilo podeljeno mnogim organizacijam, ki pretežno zaposlujejo ženske ali visoko izobraženo in usposobljeno delovno silo – tam je iskanje ravnovesja med poklicnim in družinskim življenjem lahko še težje.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Ukrepi imajo pogosto večji učinek, če so med seboj povezani oz. se jih obravnava kot sveženj ukrepov. Zato je načrtovanje in izvajanje ukrepov zelo pomembno. Če organizacija temu vidiku ne posveča dovolj pozornosti, so potencialne koristi lahko manj izražene. Prav tako sta potrebna stalno spremljanje in ocenjevanje, kar lahko vodi v izgubo motivacije za izvajanje dejavnosti v okviru certifikata. Ukrep, ki se je v eni organizaciji izkazal za uspešnega, morda v drugi ne bo tako uspešen in koristen. Zato je pomembno, da organizacije izvajajo takšne ukrepe, ki ustrezajo njihovim zaposlenim in njihovim potrebam ter so obenem v skladu z organizacijsko kulturo in delovnim okoljem. Včasih se koristi ukrepa ne pokažejo takoj, kar lahko dodatno zmanjša motivacijo delodajalcev in zaposlenih. Zato je pomembno, da skupina, ki je v organizaciji odgovorna za certifikat, predstavi točne informacije ter redno obvešča, spodbuja in motivira vse zaposlene. Ta certifikat ima le malo izobraževalnih ustanov, nima ga noben center za socialno delo, prav tako ga nimajo vse bolnišnice in zdravstveni domovi. Veliko organizacij, v katerih delajo učitelji in učiteljice, socialne delavke in delavci ter zdravstveni tehniki in medicinske sestre, certifikata nima, zato bi bilo o tej tematiki dobro ozaveščati javne ustanove.

• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Certifikat je znan po vsej Sloveniji; zanj se lahko potegujejo tako javne kot zasebne organizacije. Zanimivo bi bilo, če bi certifikat prenesli v države, ki takšnega certifikata še nimajo. Za vzpostavitev tovstnega sistema certificiranja sta nujno potrebni politična in poslovna volja. Precej časa in truda je treba vložiti v izobraževanje posameznikov in strokovnjakov, ki bodo certificiranje izvajali. Zanimivo bi bilo primerjati ukrepe v okviru certifikata in njihov vpliv na mednarodni ravni. Nenazadnje je potrebna celovita longitudinalna primerjava med organizacijami, ki certifikat imajo, in tistimi, ki ga nimajo. Merili bi lahko različne ukrepe, dejavnike in učinke; s takšno raziskavo bi dobili veljavne, relevantne in tudi zanimive rezultate, ki bi lahko pomagali razvijati nadaljnje programe, certifikate in podobne ukrepe, usmerjene v družinam še bolj prijazno delovno okolje.
• Splošna ocena:	Delodajalci prepoznavajo, da je uspešnost podjetja odvisna predvsem od zaposlenih, in vedno bolj izkazujejo družbeno odgovornost do zaposlenih in njihovih družin. Prednostne naloge vsake organizacije so (ali pa bi morale biti) ne le spoštljiva notranja komunikacija, zagotavljanje ugodnih delovnih pogojev ter nenehno izboljševanje in izobraževanje, temveč tudi zagotavljanje enakih možnosti in pogojev za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

	Kadar primanjkuje ukrepov, ki podpirajo omenjene prednostne naloge, ima organizacija lahko večje stroške – ti se kažejo v izostankih z dela, fluktuaciji kadrov, slabši kakovosti dela, nesrečah, nezadovoljstvu, manjši pripadnosti organizaciji itd. Zato izjemnega pomena, da ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem ter odnos do starševstva naslovimo in uredimo ne le na zakonodajni, ampak tudi na organizacijski in operativni ravni. Certifikat Družini prijazno podjetje je velik korak k uvedbi družini prijaznih dejavnosti in programov, ki ustvarjajo družini prijazno delovno okolje v javnih in zasebnih organizacijah.
• Več informacij:	http://www.certifikatdpp.si/for-english-speakers/

Revizija spola za ponudnike socialnih storitev (opis primera Jedličkův ústav Liberec)

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Klára Čmolíková Cozlová
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Češka

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	Revizija spola za ponudnike socialnih storitev (opis primera Jedličkův ústav Liberec) Revizija spola je eno od orodij za razširjeno uresničevanje načela enakosti spolov, osredotoča pa se na enakost spolov v organizacijskih okoljih. Gre za vrsto socialne revizije, ki se osredotoča na upravljanje človeških virov v različnih organizacijskih okoljih (javne in zasebne organizacije, mala in velika podjetja, nevladne organizacije, centri za socialno delo in šole). Revizija spola vključuje analize notranjih organizacijskih procesov in organizacijske strukture z vidika spola. Opredelijo se kritična področja in ovire za enakost spolov. Ciljna skupina so delodajalci in zaposleni, moški in ženske. Izvajalci revizije spola so strokovnjaki iz nevladnega in zasebnega sektorja. Za revizorje spolov so določena merila.[13] Revizija ni obvezna; organizacije k njej pristopajo prostovoljno.

[13]Standarde za revizijo spola na Češkem je leta 2016 določil češki vladni urad za človekove pravice in zaščito manjšin. Več informacij: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Gender-Audit-Standards_V2_March2016_2.pdf

	Trajanje revizije spola je različno, saj je vsaka organizacija drugačna, ima specifične potrebe in je treba sodelovati pri določanju kvantitativnih in kvalitativnih raziskav v sami organizaciji. V povprečju revizije trajajo 3–4 mesece. Priporočljivo je, da se revizijo ponavlja na 3 leta.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Ukrep ima močan pozitiven vpliv na posameznike – zaposlene moške in ženske. Kvantitativne metode obsegajo individualne in skupinske razprave – tako se v ospredje postavi izpolnjevanje individualnih in skupinskih potreb zaposlenih v duhu enakosti spolov. V vsakem revizijskem postopku je zaznano močno opolnomočenje. Revizija pozitivno vpliva tudi na upravljanje človeških virov in določanje procesov ob upoštevanju enakosti spolov in preglednosti. Povratne informacije so zelo dobre tudi na področju socialnega dela – revizija je obsežna, zato usmerja pozornost tako na nediskriminacijo klientov kot tudi na nediskriminacijo zaposlenih in njihovih potreb. Kot navaja Milena Tichá, Jedličkův ústav, Liberec: »S potekom in rezultati revizije sem zelo zadovoljna. Bila je v skladu s spremembami, ki smo jih v organizaciji želeli vpeljati. So pa v organizaciji tudi stvari, ki jih sami preprosto ne opazimo. Takrat je pogled zunanjega opazovalca dragocen.«
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Revizija ni obvezna; organizacije k njej pristopajo prostovoljno. Na področju socialnega dela (ali na splošno v javnem sektorju in sektorju nevladnih organizacij) je zelo težko nameniti denar reviziji spola, saj je proračun zelo omejen. Revizija spola ni certifikacijski organ. Zato je za nekatere organizacije rezultat (tj. poročilo o

	reviziji spola s sklepi in predlogi za izboljšanje) presenetljiv, nadaljnje ukrepanje pa je odvisno od volje vodstva.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Da, ukrep bi bilo preprosto prenesti. Koncept revizije spola je mednarodno znan, vendar včasih pod drugačnimi imeni: revizija raznolikosti, revizija poklicnega in družinskega življenja ali revizija družini prijaznega podjetja/organizacije.
• Splošna ocena:	Na splošno revizija spola velja za kadrovsko orodje v zasebnih in javnih podjetjih, ki omogoča ocenjevanje kadrovskih procesov in sistemov po načelu enakosti spolov (in širšem načelu raznolikosti). Ker ima raziskava močno kvalitativno stran – vključuje razgovore z zaposlenimi in fokusno skupino –, močno pripomore tudi k opolnomočenju prikrajšanih skupin. Kot kaže primer, bi bilo revizijo spolov mogoče uporabiti tudi v socialnem delu, zdravstveni negi in poučevanju. Učinek je jasen: mehanizmi, ki preprečujejo diskriminacijo, ne smejo biti usmerjeni samo v delo s klienti, temveč tudi v kadrovske procese. Pravično okolje in struktura storitve se preslikata v pravično obravnavo klienta. Viri za revizijo spola pa so omejeni.

• Več informacij:	Milena Tichá - zakonita zastopnica Vladimír Ptáček - direktor https://www.centrum-kaspar.cz/wp-content/uploads/2018/06/Spolecenska_odpovednost_a_diverzita.pdf https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Gender-Audit-Standards_V2_March2016_2.pdf

Projekt 22 % za enakost

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Klára Čmolíková Cozlová
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Češka

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem	Češko ministrstvo za delo in socialne zadeve Projekt 22 % za enakost[14] (usposabljanje za predstavnike ministrstva za delo in poklicne svetovalce) Projekt naslavlja problematično plačno vrzel med spoloma na Češkem; njegov cilj je razviti sistemske in presečne dejavnosti, ki bi

»Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů« financira Evropski socialni sklad iz operativnega programa »Zaměstnanost« in iz državnega proračuna Republike Češke.[14] Reg. n.: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702

usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas) -	pomogle k potrebnim spremembam. Izjemno zanimiv del projekta je usposabljanje o enakosti spolov za predstavnike ministrstva za delo in karierne svetovalce. Pomembno je poznati splošne stereotipe, stereotipe na trgu dela in ponotranjene stereotipe ter razumeti, kako se ti odražajo na trgu dela. Ciljna skupina – predstavniki javne sfere, predvsem pa poklicni svetovalci imajo pomembno vlogo, ko delajo s posamezniki in naslavljajo njihove ponotranjene predsodke. Ob tem se stereotipi in predsodki začnejo spreminjati, in to ne le na individualni ravni, temveč tudi na trgu dela, odpravljajo pa se tudi njihovi negativni učinki. Tudi vodilna organizacija pri projektu – češko ministrstvo za delo in socialne zadeve – igra ključno vlogo pri doseganju ciljne publike na področju socialnega dela in kariernega svetovanja. Vloga vodilne organizacije je zelo koristna, čeprav ni obvezna. Projekt in usposabljanja se odvijajo na nacionalni ravni – usposobljeni uslužbenci prihajajo iz celotne države in vseh služb ministrstva za delo. Trajanje projekta je omejeno na obdobje 2017–2021. Vendar pa so predvideni dolgoročni vplivi.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Največja prednost projekta je stičišče projektnih dejavnosti, ki akterje na trgu dela povezuje z vidika socialnega dela (predstavniki ministrstva za delo, delovni inšpektorji, poklicni svetovalci) in jim

	zagotavlja ne le specializirano usposabljanje za enakost spolov, temveč tudi druga orodja za zmanjševanje plačne vrzeli med spoloma (LOGIB, Metode nadzora za delovno inšpekcijo; vzpostavitev delovnega mesta koordinatorjev za enakost med spoloma v regionalnih uradih ministstva za delo na Češkem).[15]
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Omejena je dolžina projekta, pa tudi volja uslužbencev, da se udeležijo usposabljanja. Ali pridobljeno znanje uporabijo tudi v praksi, je povsem odvisno od njihove volje.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Da, ukrep bi bilo preprosto prenesti; predvsem zahvaljujoč projektom, ki jih financira Evropski socialni sklad.
• Splošna ocena:	Pozitiven učinek projekta je, da sta načrtovanje in vodenje centralizirana na ministrstvu, zato je sodelovanje z relevantnimi akterji lažje:

Več informacij: http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=1186

	- lažje se doseže delovne inšpektorje; - lažje se doseže širok nabor delodajalcev; - lažje se doseže širok nabor medijev; - tako se lahko vpelje resnične spremembe na področju splošno prisotnih stereotipov.
• Več informacij:	http://www.rovnaodmena.cz/

Raziskava: Andreja Poje, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Donald Tomaskovic-Devey: Enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti v praksi: Primer poklicev medicinska sestra/medicinski tehnik, policist/policistka in visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica, 2019

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Monika Špital in Jerneja Šibilja
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Slovenija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti)	Raziskava: Andreja Poje, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Donald Tomaskovic-Devey: Enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti v praksi: Primer poklicev medicinska sestra/medicinski tehnik, policist/policistka in visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica, 2019 Raziskava o (ne)enakosti spolov, natančnejših razlikah v plačilu med moškimi in ženskami, ki delajo kot medicinske sestre in zdravstveni tehniki, učitelji in učiteljice v visokem šolstvu ter policisti in policistke, v obdobju 1999–2015, je bila v Sloveniji objavljena leta 2019. Podatki kažejo, da je v Sloveniji še vedno prisotna

- Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas) -	neenakost med spoloma. Članek je bil objavljen v reviji Teorija in praksa, kar je pripomoglo k ozaveščenosti in razpravi o tej temi. Avtorji raziskave so razložili dejavnike, ki povzročajo plačno vrzel med moškimi in ženskami v izbranih treh poklicih. Analiza je pokazala, da so v opazovanih poklicih velike razlike v plačilu, ki ga prejemajo ženske in moški. - Povprečni dohodki moških so bili v vseh treh poklicih višji od povprečnih dohodkov žensk, do razlik prihaja predvsem na ravni delovnega mesta. - Če primerjamo zaposlene z isto izobrazbo in izkušnjami, v isti organizaciji in na istem ali enakem delovnem mestu, v vseh treh poklicih najdemo plačno vrzel med spoloma. - Vrzel je bila večja med policisti in policistkami (18 %) ter med medicinskimi sestrami in zdravstvenimi tehniki (17 %), med visokošolskimi učitelji in učiteljicami pa nekoliko manjša (12 %). Raziskovalci so potrdili hipotezo, da so razlike v dohodku v spolno mešanem poklicu manjše. Zanimivo je, da se v prvih dveh poklicih stopnja izobrazbe povečuje in je pri ženskah v povprečju višja kot pri moških. Če primerjamo zaposlene z isto izobrazbo in izkušnjami, se plačna vrzel v poklicih, v katerih kjer število žensk narašča (policistke in visokošolske učiteljice), manjša, v poklicu, v katerem narašča število moških (zdravstveni tehniki), pa veča.

• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Vzroki za razlike v plačilu so večplastni, medsebojno povezani in so posledica širše neenakosti med spoloma v gospodarstvu in družbi. Analiza pripomore k razumevanju plačnih razlik med spoloma v Sloveniji, tako da (v nasprotju s splošnim mnenjem) potrjuje, da razlike obstajajo. V raziskavi plačnih razlik v treh opazovanih poklicih je podana tudi analiza trendov in značilnosti. Raziskave lahko vzbudijo zanimanje za to temo in dajo na voljo uporabne podatke in znanstveno razlago pojava. Ko je nek pojav znanstveno dokazan, ga težje zanikamo in mu nasprotujemo. Ta raziskava bo morda zanimiva tudi drugim raziskovalcem, ki bodo lahko nadaljevali z raziskovanjem diskriminacije na različnih področjih.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Niso bili zaznani.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Rezultati raziskave bodo izhodišče za nadaljnje raziskovanje vzrokov plačne neenakosti med moškimi in ženskami v Sloveniji. Avtorji nameravajo nastanek plačne vrzeli v omenjenih treh poklicih analizirati tudi z uporabo kvalitativne metodologije. Izsledke raziskave je mogoče prenesti tudi na druga področja, poklice in ciljne skupine (npr. mladi, starejši zaposleni, priseljenci), zlasti če je na voljo dovolj sredstev. Pomembno je, da se ugotovitve raziskave na preprost in razumljiv način predstavijo širši javnosti. Za strokovnjake je to včasih težko, vendar če je namen raziskave

	ozaveščati javnost in pridobiti medijsko pozornost, morajo svoje ideje predstaviti strokovno, a poenostavljeno. Morda bi bilo mogoče izvesti podobno mednarodno raziskavo – tako bi bilo mogoče narediti relevantno in zanimivo primerjavo med državami.
• Splošna ocena:	Raziskava daje strokovni vpogled v plačno neenakost med ženskami in moškimi v izbranih treh poklicih (medicinske sestre in zdravstveni tehniki, visokošolski učitelji in učiteljice ter policistke in policisti) v Sloveniji. Vsi avtorji raziskave so strokovnjaki na tem področju; izjemno pomembno je, da se izvajajo tako kakovostne raziskave, saj se s tem ozavešča splošna in strokovna javnost. Takšne raziskave lahko utirajo pot javnim razpravam in prepotrebnim spremembam na področju enakosti spolov.
• Več informacij:	Dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela: https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/enako-pla%C4%8Dilo-za-enako-delo-ali-delo-enake-vrednosti-v-praksi-primer-poklicev-medicinska-sestra-medicinski-tehnik-policist-policistka-in-visoko%C5%A1olski-u%C4%8Ditelj-visoko%C5%A1olska-u%C4%8Diteljica.pdf?sfvrsn=0

6.2 Dobre prakse pri nediskriminatornem pristopu in uravnoteženi zastopanosti spolov na trgu dela in v javni sferi.

Strateški dokument romunskega ministrstva za delo, družino, socialno varnost in starejše: Nacionalna strategija zaposlovanja 2014–2020

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Elena-Irina Macovei
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Romunija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni	Strateški dokument romunskega ministrstva za delo, družino, socialno varnost in starejše: Nacionalna strategija zaposlovanja 2014–2020 Po analizi evropskega in nacionalnega okvira za razvoj nacionalne strategije zaposlovanja v obdobju 2014–2020 v Romuniji ta dokument opisuje prednostne naloge, cilje in navodila za ukrepanje do leta 2020. Prvi in drugi cilj te strategije sta pomembna za naš izbor dobrih praks. Prvi cilj ima dva dela, ki se nanašata na dve ciljni (starostni) skupini: a) zmanjševanje brezposelnosti mladih in števila mladih, ki niso niti delovno aktivni niti vključeni v izobraževanje ali usposabljanje (študenti); b) povečanje udeležbe starejših na trgu dela. Priporočeno ukrepanje je: - izvajanje programov za mlade, ki niso niti delovno aktivni niti vključeni v izobraževanje ali usposabljanje (študenti), tako da se jim ponudi

dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	dobra delovna mesta, se jih ponovno vključi v izobraževalni sistem ali se jim zagotovi strokovno usposabljanje, da pridobijo kompetence, ki jih zahtevajo delodajalci; - omogočanje prehoda mladih iz šole na trg dela, tako da se izvaja in ustrezno financira vajeništvo na delovnem mestu ali druge prakse za diplomante visokošolskega izobraževanja; - uvedba prilagojenih programov izobraževanja ali poklicnega usposabljanja mladih z oviranostmi in posebnimi potrebami; - izvajanje ukrepov za povečanje mobilnosti mladih na evropskem trgu dela; - povečanje naložb v podjetniške programe za mlade; - podaljšanje delovne dobe z izvajanjem programov zaposlovanja starejših ali z uvedbo programov, kot sta mentorstvo ali poklicni coaching, ki omogočajo, da starejši predajo strokovno znanje in izkušnje mladim sodelavcem; - sprememba delovne zakonodaje in spodbujanje daljšanja delovne dobe, tudi s pomočjo fiskalnih ukrepov. Drugi cilj nacionalne strategije, ki je prav tako zanimiv za naš projekt, med drugim omenja povečanje udeležbe žensk na trgu dela, tudi z ukrepi za podporo usklajevanju dela in družine. Priporočeno ukrepanje je: - oblikovanje programov, ki ženskam dajo »drugo priložnost«, da pridobijo kompetence in certifikate, potrebne na trgu dela, ali programov za spodbujanje podjetništva, da bi ženske podpirali pri vračanju na trg dela in poklicni reintegraciji;

	- razvoj infrastrukture za oskrbo otrok in podpornih storitev za oskrbo vzdrževanih družinskih članov; - uvedba dejavnosti za ozaveščanje javnosti o fleksibilnem delovniku, plačni vrzeli med spoloma in družbenospolnih stereotipih.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Če bodo navedeni ukrepi izvedeni, so prednosti in pozitivni učinki naslednji: - izboljšanje možnosti mladih na romunskem trgu dela; - zagotavljanje možnosti za poklicni razvoj in doseganje dostojnih dohodkov za mlade; - spodbujanje medgeneracijskih izmenjav; - spodbujanje starostne raznolikosti pri zaposlovanju - izboljšanje zaposlitvenih možnosti mladih z oviranostmi in posebnimi potrebami; - zmanjševanje plačne vrzeli med spoloma in večanje enakosti spolov; - sprožitev sprememb v odnosu do družbenospolnih vlog/stereotipov; - zagotavljanje ravnovesja med poklicnim in družinskim življenjem žensk; - povečanje osebnega proračuna; - zvišanje stopnje zaposlenosti, kar pripomore h gospodarski rasti; - izboljšanje življenjskega standarda in kakovosti življenja; - zmanjšanje tveganja družbene izključenosti in diskriminacije na podlagi starosti in spola; - dvig samospoštovanja in samozavesti pri posameznikih.

• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Niso znani.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Menimo, da je priporočila iz tega strateškega dokumenta mogoče prenesti na druge evropske države, vendar je za to nujno zagotoviti proračun za izvedbo strategij in ukrepov ter politično podporo. Morda bodo potrebne tudi spremembe zakonov, povezanih s trgom dela.
• Splošna ocena:	Menimo, da lahko izvajanje tega nacionalnega strateškega dokumenta močno vpliva na enakost spolov in zaposljivost mladih. Vendar pa ta dokument predstavlja samo strategijo s smernicami za in priporočenimi ukrepi, njegova uporaba pa ni obvezna.
• Več informacij:	http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf

Zakon o enakih možnostih žensk in moških

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Jerneja Šibilja in Ana Arzenšek
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Slovenija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas) -	Zakon o enakih možnostih žensk in moških Splošni zakonodajni okvir za nediskriminacijo in enakost spolov. Namen zakona je določiti skupne podlage za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti za ženske in moške v politiki, gospodarstvu, sociali in izobraževanju ter na drugih področjih družbenega življenja. Zakon predvideva uvedbo instituta zagovornice oziroma zagovornika enakih možnosti, ki obravnava primere spolne diskriminacije. Organ je uradno deloval do septembra 2008; takrat je vlada imenovala zagovornika načela enakosti, ki naj bi obravnaval primere diskriminacije na vseh relevantnih podlagah, vključno s spolom. Konec leta 2014 tako ni bilo specializiranega organa, ki bi obravnaval primere diskriminacije na podlagi spola, kot to zahteva Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Zakon vladi nalaga tudi obveznost, da parlamentu predloži predlog resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških.

	Ta zakon je tako takratni Vladni urad za enake možnosti postavil v središče nacionalnega mehanizma za enakost spolov. Urad je bil zadolžen za vrsto pomembnih nalog, med drugim za: spremljanje izvajanja določb Zakona o enakih možnostih žensk in moških in predpisov, sprejetih na njegovi podlagi; spremljanje določenih področij družbenega življenja z namenom zagotavljati enakost spolov in pripraviti predlog za vlado in ministrstva v zvezi uvedbo ali spremembo zakonov in drugih predpisov ali za uvedbo drugih ukrepov; usklajevanje dejavnosti za uresničevanje načela enakosti spolov, vključno z zagotavljanjem strokovne pomoči za razvoj ustreznih metod in tehnik; usklajevanje priprave nacionalnega programa za enake možnosti in spremljanje njegovega izvajanja; pripravo predlogov za raziskave in analize, potrebne za izvajanje nacionalnega programa; sodelovanje z nevladnimi organizacijami, ki delujejo na področju enakih možnosti, in sofinanciranje njihovih pobud. Vladni urad za enake možnosti je bil leta 2012 je bil po sprejetju Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o državni upravi zaprt, njegove naloge pa prenesene na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter novoustanovljeno službo Službo za enake možnosti in evropsko koordinacijo. Naloge nacionalnega mehanizma za enakost spolov so se leta 2015 izvajale v novoustanovljenem Sektorju za enake možnosti na preimenovanem Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ). Število zaposlenih na področju enakih možnosti se je v primerjavi s prejšnjimi leti zmanjšalo.

	V skladu z zakonom vsako ministrstvo imenuje koordinatorico oziroma koordinatorja za enake možnosti žensk in moških. Ta oseba skrbi za izvajanje nalog, ki jih ima ministrstvo na podlagi tega zakona, ter pri tem sodeluje z Uradom za enake možnosti. Koordinatorico oziroma koordinatorja za enake možnosti lahko imenujejo tudi samoupravne lokalne skupnosti. Ta koordinator oziroma koordinatorica lahko lokalnim oblastem predlaga ukrepe in aktivnosti na področju ustvarjanja enakih možnosti, kadar te sprejemajo razvojne načrte in druge odločitve. - Organ in pravni okvir: nacionalna zakonodaja - Stopnja obveznosti: obvezno - Področje uporabe: državna raven - Trajanje: Zakon je bil sprejet leta 2002 in je še v veljavi.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Zakon prepoveduje posredno in neposredno diskriminacijo ter omogoča izvajanje splošnih in posebnih ukrepov, potrebnih za doseganje enakega obravnavanja in enakih možnosti žensk in moških. Zakon spodbuja enake možnosti v politiki, gospodarstvu, sociali in izobraževanju ter na drugih področjih javnega in zasebnega življenja. Vlada je bila zadolžena, da začne izvajati Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	/

• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Določbe tega zakona bi bilo mogoče (in tudi nujno) prenesti na druge regulativne določbe in operativne dokumente, da bi bile smernice o enakih možnostih še bolj konkretne in lažje izvedljive v praksi, in to na različnih področjih in v različnih (javnih in zasebnih) organizacijah. Da se zakonske določbe konkretizirajo, so potrebni pogoji politična volja, večja ozaveščenost laične in strokovne javnosti ter finančne zmožnosti.
• Splošna ocena:	Zakon je dobra podlaga za zagotavljanje enakih možnosti moških in žensk. Za državo je pomembno, da ima ta ključni strateški dokument. Še vedno pa so potrebne nadaljnje izboljšave na področju zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških, med drugim povečanje deleža premalo zastopanega spola v posameznih poklicih v javnem in zasebnem sektorju.
• Več informacij:	http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418 http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_EN.pdf

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Jerneja Šibilja in Ana Arzenšek
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Slovenija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 Resolucija je strateški dokument vlade, ki določa cilje, ukrepe in ključne oblikovalce politik na področju enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških v Republiki Sloveniji za obdobje 2015–2020. Tako kot prejšnji (2005–2013) tudi novi nacionalni program določa splošna prednostna področja za izboljšanje položaja žensk in moških oziroma zagotavljanje trajnostnega razvoja enakosti spolov v Republiki Sloveniji ter opredeljuje ključne izzive in probleme za obdobje 2015–2020. V novem nacionalnem programu je poudarek na osmih prednostnih področjih: enaka ekonomska neodvisnost, usklajevanje poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja, družba znanja brez spolnih stereotipov, socialna vključenost, zdravje, uravnotežena zastopanost žensk in moških, nasilje nad ženskami ter enakost spolov v zunanji politiki in mednarodnem razvojnem sodelovanju.

	Nacionalni program opredeljuje ključne cilje, katerih namen je: - odpraviti neravnovesja med spoloma in spolno segregacijo na področju zaposlovanja ter odpravljati brezposelnost; - izboljšati položaj žensk in moških na področju socialne vključenosti; - odpraviti ovire za doseganje lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega oziroma zasebnega življenja; - odpraviti vrzeli med spoloma in spolne segregacije v izobraževanju; - odpraviti neenakosti v znanosti in visokem šolstvu; - odpraviti stereotipe v družbi, zlasti v medijih, kulturi in športu; - izboljšati zdravje žensk in moških; - odpraviti ovire za doseganje uravnotežene zastopanosti žensk in moških na različnih področjih političnega in družbenega življenja; - doseči ničelno strpnost do nasilja nad ženskami; - okrepiti vključevanje vidika spola v slovenske razvojne, mirovne in druge zunanjepolitične pobude. - Organ in pravni okvir: Nacionalna resolucija - Stopnja obveznosti: obvezno - Področje uporabe: državna raven - Trajanje: Sprejeto leta 2015, velja do leta 2020.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	V nacionalnem programu opredeljeni cilji in ukrepi pomenijo smernice ministrstvom in drugim vladnim organom za načrtovanje in izvajanje njihovih področnih politik ter programov z vidika enakosti spolov oziroma uresničevanja

	enakosti spolov. Posamezni ukrepi za dosego ciljev bodo podrobneje razčlenjeni in predstavljeni v periodičnih načrtih, ki bodo pripravljeni za obdobje dveh let. Za doseganje ciljev in uresničenje enakosti spolov v praksi se bosta uporabila dva osnovna pristopa, ki se medsebojno dopolnjujeta: 1. posebni ukrepi; in 2. integracija načela enakosti spolov v vse politike in programe (gender mainstreaming). Posebni ukrepi se uvajajo in izvajajo na področjih, kjer so moški in ženske neuravnoteženo zastopani ali pa sta spola v neenakem položaju; z njimi se usmerimo na tisti spol, ki je v slabšem položaju, ob pogoju, da je tak ukrep utemeljen in sorazmeren glede na namen posebnega ukrepa. Integracija načela enakosti spolov je strategija, s katero je enakost spolov postala del vsakdanje politike in k uporabi katere nas zavezujejo mednarodni dokumenti; pomeni, da pri pripravljanju in načrtovanju, odločanju, izvajanju in ovrednotenju političnih usmeritev in ukrepov upoštevamo specifični položaj žensk oziroma moških. Z integracijo načela enakosti spolov se vse načrtovane politike, ukrepi, zakoni ali programi presodijo z vidika vpliva na ženske in moške, in sicer na vseh področjih in na vseh ravneh. Politike in programi v vseh političnih, ekonomskih in družbenih sferah se oblikujejo, izvajajo in vrednotijo tako, da imajo ženske in moški od njih enake koristi in da se odpravlja neenakost med spoloma. Končno poročilo oziroma vrednotenje nacionalnega programa 2005–2013 je pokazalo, da so v obdobju izvajanja prvega nacionalnega

	programa nastali nekateri pomembni premiki: povečali sta se vidnost in občutljivost do vprašanj enakosti spolov v družbi, opravljenega je bilo veliko raziskovalnega dela, na nekaterih področjih je prišlo do zakonodajnih sprememb in uvajanja novih praks, narejeni so bili koraki k večji enakosti spolov. V zvezi s potrebo po večji jasnosti in konkretizaciji ciljev ter ustreznosti ukrepov in kazalnikov smo upoštevali stališče, da velja razmisliti o drugačni umestitvi integracije načela enakosti spolov v dokument. Ta zdaj ni več opredeljena kot posebno področje, ampak je vključena v posamezna področja. Ciljev je v novem nacionalnem programu manj, a so bolj konkretizirani, izpuščeno je dvostopenjsko podvajanje ciljev (strateški in posebni cilji), saj to ne prispeva k njihovemu učinkovitejšemu uresničevanju. Tudi ukrepi so manj splošni in bolj konkretizirani. Kazalniki so bolj usmerjeni na merjenje sprememb pri doseganju enakosti moških in žensk oziroma učinkovitosti zastavljenih ciljev in ne toliko na merjenje samega izvajanja ukrepov, pri čemer je njihovo število manjše in natančneje opredeljeno ter v jasnejšem razmerju z zadevnimi ukrepi.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Kljub napredku na nekaterih področjih in na zakonodajni ravni, ki je prikazan tudi v poročilih o izvajanju nacionalnega programa 2005–2013 in vrednotenju nacionalnega programa 2005–2013, enakost žensk in moških namreč še vedno ni udejanjena v praksi. Vrzeli med spoloma obstajajo in ostajajo na številnih področjih življenja.

	Ker so na nekaterih opredeljenih področjih sprejeti nacionalni programi in akcijski načrti, ki opredeljujejo cilje in ukrepe, pomembne tudi za enakost spolov, jih nacionalni program ne vključuje, saj bi šlo za nepotrebno podvajanje. V teh primerih so navedene zgolj ključne usmeritve in opredeljeni splošni cilji, izvajanje ukrepov pa prepuščeno področnim nacionalnim programom in akcijskim načrtom. Pri tem bo treba na nekaterih področjih oziroma v okviru nekaterih nacionalnih programov in akcijskih načrtov vidik spola okrepiti, saj ta ni zadostno vključen.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Resolucija kot nacionalni mehanizem za enakost žensk in moških je bistvenega pomena za zagotovitev učinkovitega oblikovanja in izvajanja politike enakosti spolov; mehanizem mora razpolagati z zadostnimi kadrovskimi in finančnimi viri ter biti ustrezno umeščen v vladno organizacijsko strukturo. Vrednotenje prejšnjega nacionalnega programa poudarja, da je za promocijo politike, koordinacijo dela in izvedbo načrtovanih ukrepov ključnega pomena nacionalno vladno telo za enakost spolov. Na podlagi analize dokumentov, rezultatov spletne ankete in ekspertnih intervjujev ugotavlja tudi, da sta ukinitev Urada za enake možnosti in vključitev njegovega delovnega področja v okvir MDDSZ prinesli več negativnih kot pozitivnih posledic, zato bi veljalo razmisliti o drugačni institucionalni umestitvi akterja, odgovornega za koordinacijo politik na področju enakosti spolov. Sedanja umestitev področja za enakost spolov v okvir MDDSZ naj bi implicirala vezanost tega področja le na delokrog ministrstva in ne na spodbujanje uresničevanja integracije načela enakosti v vse politike.

	Optimalno bi bilo, če bi bila za področje enakosti spolov kot glavna skrbnica pristojna institucija, ki ima finančno in organizacijsko avtonomijo. Podatki o položaju žensk in moških na trgu dela kažejo, da nam je uspelo ohraniti nekatere primerjalne prednosti glede položaja žensk in moških na trgu dela, na nekaterih področjih pa celo zmanjšati vrzeli med spoloma (npr. stopnja zaposlenosti starejših žensk, plačne razlike med spoloma). Kljub temu in kljub povprečno višji izobrazbi pa se ženske spopadajo s številnimi težavami, pri katerih pomeni njihov spol še dodatno oviro: težje najdejo zaposlitev, se redkeje samozaposlujejo in odločajo za podjetništvo, zasedajo nižja delovna mesta in imajo pogosto manjše karierne možnosti kot moški. Zato je treba izvajati dejavnosti in ukrepe, ki so se izkazali za uspešne, obenem pa več pozornosti nameniti tistim problemom, kjer so potrebni posebni, bolj ciljno usmerjeni ukrepi.
• Splošna ocena:	Splošen cilj nacionalnega programa, ki je hkrati tudi pomemben družbeni cilj in prvi pogoj za pošteno in pravično družbo, je enakost žensk in moških. Enakost spolov pomeni enako prepoznavnost, enako moč in enako udeležbo obeh spolov na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Pomeni, da imajo ženske in moški enake možnosti za uresničevanje svojih potencialov, s katerimi prispevajo k nacionalnemu, političnemu, ekonomskemu, družbenemu in kulturnemu razvoju, od rezultatov pa enake koristi. Enakost spolov je družbeni koncept, ki ga najenostavneje razložimo kot opis stanja, v katerem spol ne nastopa kot dejavnik vpliva na dostop do pravic, možnosti in udeležbe v rezultatih družbenega razvoja.

	Marsikateri ključni problemi in izzivi ostajajo, ponekod se je stanje celo zaostrilo. Na počasnejšo dinamiko sprememb v zvezi z zastavljenimi cilji je marsikje pomembno vplivala tudi finančna in gospodarska kriza. Nekatere analize protikriznih ukrepov na položaj žensk in moških v Sloveniji opozarjajo, da bodo posledice krize in protikriznih ukrepov trajneje prizadele ženske, zlasti določene skupine žensk, kot so starejše ženske, ženske v enostarševskih družinah, ženske iz srednjega razreda in ženske iz etničnih manjšin (Protikrizni ukrepi in enakost spolov, Humer, Roksandić, 2013). Da bi zagotovili večjo avtonomijo in učinkovitejše delovanje nacionalnega mehanizma za enakost spolov, je treba pristojni organ okrepiti in mu zagotoviti vplivno mesto v hierarhiji oziroma organizacijski strukturi vlade. Organ mora imeti jasna pooblastila v razmerju do resornih politik, strokovno avtonomijo in hkrati jasno politično odgovornost ter pristojnosti, da bo lahko uveljavljal načelo enakosti spolov v vseh resorjih in državnih institucijah. Zagotoviti mu je treba tudi ustrezen proračun, ki bo omogočal učinkovito izvajanje politike enakosti spolov. Pri tem mora biti izražena tudi jasna podpora delovanju nevladnih organizacij na področju enakosti spolov, njihovemu mreženju in vključevanju v oblikovanje politik na tem področju.
• Več informacij:	http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO108 http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/NFMPublikacijaResolucijaAN.pdf

Zagovornik načela enakosti

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Jerneja Šibilja in Ana Arzenšek
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Slovenija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	Zagovornik načela enakosti Zagovornik načela enakosti je neodvisen in samostojen državni organ, ki ima pravno podlago v Zakonu o varstvu pred diskriminacijo. Organ je bil ustanovljen 25. oktobra 2016, ko je državni zbor za petletni mandat izvolil Miho Lobnika kot prvega zagovornika načela enakosti. Namen tega organa je obravnavati diskriminacijo in domnevne kršitve prepovedi diskriminacije. Pristojnosti zagovornika vključujejo neodvisno pomoč žrtvam diskriminacije, opravljanje neodvisnih raziskav o diskriminaciji in objavljanje neodvisnih poročil. Zagovornik obravnava vse primere domnevne diskriminacije. V skladu z 21. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo so naloge zagovornika naslednje: - opravljanje neodvisnih raziskav o položaju oseb z določeno osebno okoliščino, zlasti spola, narodnosti, rase ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti in spolne usmerjenosti ter ostalih vprašanj v zvezi z diskriminacijo oseb z določeno osebno okoliščino; - objavljanje neodvisnih poročil in izdajanje

	priporočil državnim organom, lokalnim skupnostim, nosilcem javnih pooblastil, delodajalcem, gospodarskim subjektom in drugim subjektom v zvezi z ugotovljenim položajem oseb z določeno osebno okoliščino, in sicer glede preprečevanja in odpravljanja diskriminacije ter sprejemanja posebnih in drugih ukrepov za odpravo diskriminacije; - opravljanje nekaterih nalog inšpekcijskega nadzora na podlagi predlogov iz 5. poglavja tega zakona glede spoštovanja določb tega ali drugega zakona, ki določa njegovo pristojnost; - zagotavljanje neodvisne pomoči diskriminiranim osebam pri uveljavljanju njihovih pravic v zvezi z varstvom pred diskriminacijo v smislu svetovanja in pravne pomoči strankam v drugih upravnih in sodnih postopkih, povezanih z diskriminacijo; - ozaveščanje splošne javnosti o diskriminaciji in ukrepih za njeno preprečevanje; - spremljanje splošnega stanja v Republiki Sloveniji na področju varstva pred diskriminacijo in položaja oseb z določenimi osebnimi okoliščinami; - predlaganje sprejetja posebnih ukrepov za izboljšanje položaja oseb, ki so v manj ugodnem položaju zaradi določene osebne okoliščine; - sodelovanje v sodnih postopkih zaradi diskriminacije v skladu s tem zakonom; - zagotavljanje izmenjave razpoložljivih informacij o diskriminaciji z institucijami Evropske unije;

	- druge naloge, določene z zakonom. - neodvisen in samostojen državni organ - Obseg: državna raven - Mandat prvega zagovornika: 2016–2021
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Pristojnosti in storitve zagovornika načela enakosti segajo tako v javni kot zasebni sektor. Zagovornik načela enakosti diskriminiranim osebam zagotavlja neodvisno pomoč pri uveljavljanju njihovih pravic s svetovanjem in pravno pomočjo v drugih upravnih in sodnih postopkih, povezanih z diskriminacijo, opravlja nekatere naloge inšpekcijskega nadzora na področju varstva pred diskriminacijo, sodeluje v sodnih postopkih zaradi diskriminacije, tako da diskriminirano osebo zastopa ali pa jo spremlja v sodnih postopkih itd. Zagovornik načela enakosti lahko vloži zahtevo za oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov in splošnih aktov. Pisno pobudo za obravnavanje primera lahko vložijo posamezniki, nevladne organizacije, sindikati in druge organizacije civilne družbe ali druge pravne osebe. Zagovornik lahko obravnava tudi anonimne pisne pritožbe, če vsebujejo dovolj podatkov za obravnavo primera. Zagovornik načela enakosti lahko tudi vloži zahtevo za oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov in splošnih aktov.

• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Slovenija kljub veljavni zakonodaji včasih še vedno ne zagotavlja učinkovitega sistema zaščite pred diskriminacijo. V Sloveniji se primeri diskriminacije na podlagi spola redko poročajo pristojnim organom. Na primer, zagovornik načela enakosti je leta 2018 obravnaval 8 pritožb, povezanih s spolom. Po mnenju zagovornika le malo žensk vloži pritožbo o diskriminaciji na podlagi spola, in to zato, ker položaj zagovornika zastopa moški in ženske morda nerade poročajo o svoji viktimizaciji. Urad zagovornika nima dovolj zaposlenih (konec leta 2018 je bilo v uradu zaposlenih le 16 ljudi), kar lahko upočasni obravnavo vseh pritožb in primerov. V nekaterih primerih je čas obravnave pritožbe ali primera zelo dolg.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Položaj zagovornika je prenosljiv na regionalno ali lokalno raven. Občine bi lahko imele lokalne zagovornike, kar bi imelo različne pozitivne učinke: primere in pritožbe bi lahko hitreje obravnavali ali zaključili, ljudje bi imeli boljši dostop do zagovornika, lažje bi spodbujali ljudi k uporabi storitev, ki jih zagovornik ponuja itd. Politična volja in finančna sredstva (proračunska sredstva in prilagoditve) sta seveda nujna predpogoja za ustanovitev zagovorniških pisarn po vsej državi. Poleg tega je potrebna večja ozaveščenost širše javnosti, saj posamezniki pogosto nimajo informacij o diskriminaciji in neenakosti med spoloma, ne upajo si vložiti pritožbe ali pa nimajo sredstev za uspešno obvladovanje razmer, v katerih se znajdejo.

• Splošna ocena:	Institut zagovornika načela enakosti je zelo dobrodošel in nujno potreben, zagotavlja neodvisno pomoč posameznikom, nevladnim organizacijam, sindikatom in drugim organizacijam civilne družbe ali drugim pravnim osebam s svetovanjem in pravno pomočjo v različnih upravnih in sodnih postopkih, povezanih z diskriminacijo, opravlja nekatere naloge inšpekcijskega nadzora na področju varstva pred diskriminacijo in sodeluje v sodnih postopkih zaradi diskriminacije, tako da diskriminirano osebo zastopa ali pa jo spremlja v sodnih postopkih.
• Več informacij:	http://www.zagovornik.si http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_EN.pdf

Borza dela za begunce in migrante

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Tsvetelina Aleksandrova
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Bolgarija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije	Borza dela za begunce in migrante Organizirajo jo Agencija Združenih narodov za begunce, Karitas v Sofiji, bolgarski Rdeči križ in druge organizacije. Delodajalci iz Bolgarije se lahko srečajo s predstavniki begunske skupnosti, ki aktivno iščejo zaposlitev.

- Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	Dogodek se odvija v Sofiji, v centru za integracijo beguncev in migrantov St. Anna (Sv. Ana). Razgovori, ki so na voljo po potrebi, delodajalcem in beguncem omogočajo, da predstavijo svoje potrebe, pričakovanja in predloge. Vsi kandidati vnaprej pripravijo življenjepis, usmerijo pa jih k podjetjem, katerih dejavnosti se skladajo z izkušnjami in spretnostmi kandidatov.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Ta dogodek spodbuja vključevanje manjšin na trg dela in ima pozitiven vpliv tako na posameznike kot na gospodarsko stanje države. Tovrstna integracija je pomembna za protidiskriminacijsko politiko v Bolgariji, saj migrantom omogoča prevzemanje različnih družbenih vlog, ki niso pomembne le zanje, temveč tudi za domačine, ki se naučijo več o različnih kulturah in načinu razmišljanja.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Odkrita ni bila nobena slabost
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev	Organizirati ga je mogoče v številnih regijah in mestih v Bolgariji, da bi zmanjšali diskriminacijo različnih narodnosti.

proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	
• Splošna ocena:	Dogodek je precej inovativen. Prvič je potekal maja 2019, zato pričakujemo nekaj povratnih informacij in poročilo o uspešnosti.
• Več informacij:	https://www.unhcr.org/bg/4779-trudova-borsa-2019.html

Dan za spremembe – odpravimo diskriminacijo

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Monika Špital in Jerneja Šibilja
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Slovenija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti)	Dan za spremembe – odpravimo diskriminacijo (letni dogodek) Dan za spremembe je državna kampanja, ki vključuje več kot 170 dejavnosti na temo odprave diskriminacije, vključno z neenakostjo med spoloma. Dogodek je državnega obsega, saj se vsako leto odvija v 80 različnih krajih po Sloveniji. V organizacijo in izvedbo različnih dejavnosti je vključenih več kot 600 organizacij in 9000 prostovoljcev.

- Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	Nekatere dejavnosti (leta 2019 jih je bilo okrog 30) so bile neposredno povezane z diskriminacijo na delovnem mestu. Eden izmed njih je bil seminar za študente, na katerem sta dva profesorja z doktoratom razložila diskriminacijo na delovnem mestu. Drug primer dejavnosti je bila delavnica, na kateri so udeleženci v majhnih skupinah razpravljali o vlogi posameznika pri odpravljanju diskriminacije. Zadnji dogodek je potekal v različnih mestih po Sloveniji 6. aprila 2019.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Kampanja in dogodki so odprti za javnost, posamezniki pa lahko sodelujejo kot prostovoljci ali udeleženci. S svojim delom ozaveščajo in pridobivajo informacije o diskriminaciji, kar je lahko zelo koristno. Obseg kampanje je širok, zato je medijsko dobro pokrit, kar lahko dodatno prispeva k ozaveščanju splošne javnosti. Vsako leto se organizira dan za spremembe, ki zajema različne teme. Letošnja tema je še posebej izpostavila enakost spolov.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Ker se v istem dnevu odvijajo številne dejavnosti, morajo udeleženci izbrati, katere bodo obiskali. Ne morejo sodelovati pri vseh dejavnostih, saj so nekatere namenjene določeni skupini, na primer študentom. Zaradi velikega števila dejavnosti organizatorji težko spremljajo njihovo kakovost. Včasih je težko najti prostovoljce za izvajanje dejavnosti, saj delo ni plačano.

• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Kampanjo in dogodke se lahko prenese na različna območja ali kontekste, toda dobro bi bilo upoštevati število dejavnosti, ki se bodo odvile v istem dnevu. Morda bi bilo bolje organizirati enotedenski dogodek, ki bi obiskovalcem omogočil, da sodelujejo pri več dejavnostih. Za zagotovitev kakovosti dejavnosti je potreben tudi dobro premišljen sistem nadzora in ocenjevanja. Prvič bi lahko organizirali manjši dogodek, da se ljudje seznanijo s konceptom, cilji in dejavnostmi ter da se oceni, ali so pripravljeni sodelovati, nato pa se lahko organizira večji dogodek ali kampanja.
• Splošna ocena:	Ko je dogodek strokovno in splošno priznan ter cenjen, imajo od njega veliko koristi posamezniki, lokalne skupnosti ter različni javni in zasebni deležniki. Ljudje so v svojem prostem času pripravljeni obravnavati pomembne teme na različne načine: z delavnicami, govori, predavanji, razpravami, dejavnostmi itd. Medijska podpora je ključnega pomena tudi za doseganje večjega občinstva. Ker je organizacija takega dogodka precej zahtevna, morajo sodelujoči imeti specifična znanja, veščine in tudi vztrajnost.
• Več informacij:	https://www.filantropija.org/dan-za-spremembe/ https://www.prostovoljstvo.org/dan-za-spremembe

Projekt EGAL – Civic Dialogue and Advocacy for Gender-Based Public Policies (Državljanski dialog in zagovorništvo javne politike, ki temelji na družbenem spolu), financiran iz evropskih strukturnih skladov prek POCA 2014–2020

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Silvia Popovici
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Romunija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas) -	Projekt EGAL – *Civic Dialogue and Advocacy for Gender-Based Public Policies (Državljanski dialog in zagovorništvo javne politike, ki temelji na družbenem spolu)*, financiran iz evropskih strukturnih skladov prek POCA 2014–2020 Šestnajstmesečni projekt se je začel 27. junija 2018, izvajata ga pa Center za podporo in usposabljanje za razvoj pravične družbe (Cenform) ter Center za kurikularni razvoj in študij spolov (FILIA). Glavni cilj projekta je okrepiti sposobnost romunskih nevladnih organizacij na področju enakih možnosti, enakosti spolov, človekovih pravic in mladine, da pripravijo in predlagajo alternativno javno politiko o enakosti spolov in enakih možnosti. Ciljno skupino sestavlja 180 predstavnikov nevladnih organizacij iz Romunije, ki delujejo na omenjenih področjih, in 30 uslužbencev javnih organov in institucij. Člani ciljne skupine se usposabljajo na štirih

	tematskih izobraževanjih (organizacijsko in finančno poslovodenje, neenakosti med spoloma in priložnostmi, državljanski dialog in zagovorništvo), da lahko ustvarijo in promovirajo alternative vladni javni politiki na njihovem interesnem področju. Drugi glavni cilj je razviti in spodbujati alternativni predlog javne politike na področju enakosti spolov, ki bi ga ustrezen javni zavod ali organ sprejel in spremenil v nacionalno zakonodajo.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Ugotovljene prednosti in pozitivni vplivi so sledeči: - člani nevladnih organizacij ter javnih organov in institucij, ki so usposobljeni na področjih, kot so organizacijsko in finančno upravljanje, neenakosti med spoloma in priložnostmi, državljanski dialog in zagovorništvo; - ozaveščanje o enakih možnosti in enakosti spolov; - alternativna politika o enakosti spolov, sprejeta in spremenjena v nacionalni zakon; to lahko privede do nadaljnjih predlogov in boljših zakonov o enakih možnostih in enakosti spolov.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Niso znani
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti,	Projekt je lahko prenosljiv če je ustrezno finančno podprt. Najpomembnejši pozitivni vpliv bo verjetno sprememba zakona o enakosti spolov.

spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	
• Splošna ocena:	Ta projekt predstavlja priložnost za spremembo romunske zakonodaje o enakosti spolov in enakih možnostih s sprejetjem alternativne javne politike, ki nastane kot rezultat projekta.
• Več informacij:	Vodja projekta: Cătălin Mihăescu https://centrulfilia.ro/o-noua-abordare-a-egalitatii-de-gen-in-politicile-publice/

Vsi smo ljudje

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Silva Blažulionienė
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Litva

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in	Vsi smo ljudje I. Ponavljanje – kar študenti že poznajo in razumejo to področje. Možnosti so: a) Kaj je diskriminacija? b) Ali javnost drugače gleda na vlogo moških in žensk na položaju z močjo odločanja, na trgu dela ter v poklicnem in političnem življenju? c) Ogled 3-minutnega posnetka. People's race. http://www.youtube.com/watch?v=d25VMTvnQ-U

implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas) -	**Razprave** II. Postavljanje ciljev in razprava o njih. GLAVNI DEL Predložitev novega gradiva. Simulacija tiskovne konference, 1. faza. Delo v skupinah. Razred je razdeljen v skupine po 4–5 učencev. Vsaka skupina dobi svojo nalogo. Naloge: 1. Katere oblike diskriminacije poznate? 2. Moški in ženske. Kako so diskriminirani? 3. Moški in ženske. Kakšne so možne posledice diskriminacije? Kako zmanjšati diskriminacijo? Ali so v Litvi pravice moških in žensk enake? Kako težave rešujejo v Litvi? Vsaka skupina je po opravljanju naloge izbrala predstavnika za tiskovno konferenco. II. Tiskovna konferenca. 2. faza. Predstavniki skupin se usedejo pred občinstvo in se predstavijo kot strokovnjaki za svojo temo (ki so jo dobili kot del naloge). Preostali učenci postanejo novinarji, izberejo časopis ali revijo, ki jo predstavljajo, in pripravijo vprašanja. Novinarji stopijo pred mikrofon, predstavijo sebe in publikacijo, ki jo predstavljajo, in postavijo svoje vprašanje. Vprašanje je namenjeno strokovnjaku s tega področja in tudi drugim strokovnjakom. Novinarji svoje odgovore zapišejo v zvezek. Ni razprave. Vprašanja so lahko tudi provokativna. III. Povzetek tiskovne konference. 3. faza. Novinarji pripravijo članek (en odstavek) za svojo publikacijo, strokovnjaki pa pisno poročilo. To delo učenci opravijo doma. Članek/poročilo pošljejo učitelju po elektronski pošti. IV. Razprava o nalogi. 4. faza. Razpravlja se o vsebini in obliki. Pri razpravi o vsebini učitelj, ki je sodeloval kot opazovalec tiskovne konference, opomni na pravilno predstavljena dejstva in ideje, o katerih morajo učeni razpravljati. Pri razpravi o

	obliki učitelj opozori na jezikovne napake, pravilno uporabljene izraze in druge trenutke, povezane z verbalno ali neverbalno komunikacijo. **Konec** I. Ocena (ocena jezikovne kulture in dejavnosti učencev) in samoocena (enominutna refleksija). Učenci, so po 1–2 minutnem premisleku odgovorili na naslednje vprašanje: »Kaj je ključno vprašanje gradiva, o katerem danes razpravljamo?« II. Napovedovanje perspektiv – nadaljnji izzivi za druge lekcije. Izbrani učenci poiščejo gradivo doma na spletnih naslovih, ki jih dobijo od učitelja, in ga prinesejo k naslednji učni uri.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Učenci se učijo o različnih vrstah diskriminacije. Učijo se biti strpni. Dolgoročni vpliv – družba bo strpnejša
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Niso bili zaznani.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet?	Orodje se lahko uporablja v vseh šolah in vrtcih. Manjši kot so otroci, večji učinek bo imelo orodje. Možne ovire: negativen odnos staršev Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.
• Splošna ocena:	Popolno
• Več informacij:	http://karjeroscentras.eu/wp-content/uploads/2015/04/TeachMDGS-VS-pamokos-LT-mokytoju-patirtis.pdf

Barometer spolov – Romunija, 2018

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Elena-Irina Macovei
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Romunija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	Barometer spolov – Romunija, 2018 Barometer spolov – Romunija, 2018, je raziskava, ki jo je izvedel Inštitut za ankete IMAS skupaj s Centrom za kurikularni razvoj in študij spolov – FILIA ter Podpornim in izobraževalnim centrom za razvoj pravične družbe kot del zgoraj opisanega projekta EGAL – Civilni dialog in zagovorništvo za javno politiko, ki temelji na spolu. Reprezentativni vzorec raziskave je sestavljen iz 1140 ljudi, ki so sodelovali v raziskavi med 15. novembrom in 23. decembrom 2018 v Romuniji. Študija je proučevala odnos ljudi do enakosti spolov, udeležbe žensk in moških v javni sferi, odnose med moškimi in ženskami ter tem, povezanih s spolno vzgojo v šolah ali javnim nadlegovanjem in diskriminacijo.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Glavne prednosti in učinki so: - študija, ki se izvaja na reprezentativnem vzorcu, daje jasno sliko o neenakosti med spoloma v Romuniji, pa tudi o težavah, s katerimi se ženske

	spopadajo in so vezane na starost, narodnost, življenjski standard ali izobrazbo; - ob upoštevanju rezultatov raziskav se lahko v javne politike in zakone vključijo ustrezni ukrepi; - večja ozaveščenost javnosti o vprašanjih, povezanih z enakostjo spolov in enakimi možnostmi.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Niso znani
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Raziskava je prenosljiva za druge države, metodologija raziskovanja pa je prosto dostopna v romunščini. Ovire so lahko pomanjkanje finančne podpore, pomanjkanje politične volje za spremembe in slab sprejem v javnosti, saj rezultati kažejo na neenakosti med spoloma, ki jih nekatere države sploh ne želijo priznati.
• Splošna ocena:	Ta raziskava predstavlja pomembno empirično podlago za pripravo javne politike na področju enakosti spolov.
• Več informacij:	Koordinatorica raziskave: Laura Grünberg https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Barometru_de_gen.Romania_2018.pdf Uvodna raziskava v angleščini: https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Gender-Barometer_Introductive-Study-EN.pdf

Raziskovalno-razvojni projekt: Načini za spodbujanje načel nediskriminacije in enakih možnosti v sodobni romunski družbi, 11. Izdaja

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Ioana Cantemir
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Romunija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	Še vedno trajajoči raziskovalno-razvojni projekt Načini za spodbujanje načel nediskriminacije in enakih možnosti v sodobni romunski družbi, 11. izdaja Gre za trajajoč projekt, v katerem sodelujejo Nacionalni svet za boj proti diskriminaciji (agencija romunske vlade), Krščanska univerza Dimitrie Cantemir, Komisija za človekove pravice, kulte in vprašanja narodnih manjšin pri poslanski zbornici ter Evropski center za spodbujanje nediskriminacije in enakih možnosti – NEDES 2014+. Projekt je trajajoč, 11. izdaja je potekala od marca 2017 do marca 2018. **Glavni cilji projekta so:** a) spodbujati načelo nediskriminacije in enakih možnosti na ravni univerze Dimitrie Cantemir ter v vseh zainteresiranih okoljih s pomočjo: - pogovorov s študenti v učilnici ali med pogovornimi urami; - formalnih in neformalnih razprav z učitelji; - obiskov sodelujočih v projektu na srednjih šolah v Bukarešti (promocija med srednješolci in učnim osebjem na preduniverzitetni ravni v Bukarešti);

	b) vsako leto organizirati Mednarodno konferenco o nediskriminaciji in enakih možnostih (NEDES), pri kateri s sodelujejo študenti, učitelji ter predstavniki institucij in nevladnih organizacij, ki so dejavni na področju človekovih pravic, nediskriminacije ali enakih možnosti oz. jih ta področja zanimajo. Namen dogodka je spodbuditi razprave in izmenjavo dobrih praks, izkušenj in idej za preprečevanje zločinov iz sovraštva in ozaveščanje o tem pojavu na ravni EU in njenih držav članic. Za konferenco sta bili izdelani spletna stran in Facebook stran.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Ugotovljene prednosti in pozitivni vplivi so sledeči: - ozaveščanje o enakih možnosti in enakosti spolov; - izmenjava dobrih praks, idej in izkušenj lahko privede do boljših ukrepov in načinov spodbujanja načela nediskriminacije in enakih možnosti ter boja proti sovraštvu in diskriminaciji.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Niso znani
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi	Projekt je prenosljiv na druge države, vendar so potrebna finančna sredstva, politična pripravljenost, zanimanje za to področje in naklonjenost javnosti.

uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	
• Splošna ocena:	Ker gre za trajni projekt, lahko vse pozitivne vplive in učinke prenašamo iz leta v leto.
• Več informacij:	Koordinatorica projekta: Mădălina Tomescu, soorganizatorka Komisije za človekove pravice, kulte in vprašanja narodnih manjšin, poslanska zbornica http://www.cdep.ro/comisii/drepturile_omului/pdf/2017/rd_0207.pdf

Simpozij Spol in enake možnosti, 6. izdaja, v organizaciji univerze Alexandru Ioan Cuza v Iaşi

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Doru Cantemir
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Romunija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti,	Simpozij *Spol in enake možnosti*, 6. izdaja, ki ga organizira univerza Alexandru Ioan Cuza v Iaşi Izdaje simpozija *Spol in enake možnosti* so bile organizirane med letoma 2012 in 2016. Zadnje tri izdaje so bile usmerjene v projekt *Obnova ženskega statusa: od diskriminacije do poklicnega razvoja in enakih možnosti*, ki se financira iz evropskih strukturnih skladov prek POSDRU 2007–2013. Leta 2016 so šesto izdajo prireditve organizirali Center za strokovno usposabljanje in osebni

ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	razvoj žensk, muzej Univerze Alexandru Ioan Cuza v Iaşi in Fakulteta za psihologijo in izobraževalne vede iste univerze. Med simpozijem so potekala predavanja in predstavitve o vprašanjih, povezanih z družbenim spolom, diferencialni psihologiji spolov, evoluciji statusa žensk v družbi ter izkušnjah žensk in moških v družbenih odnosih ter v družinskem ali poklicnem življenju.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Glavne prednosti in pozitivni učinki so: - izmenjava idej, dobrih praks in izsledkov raziskav o enakosti spolov in enakih možnosti; - ozaveščanje javnosti o teh temah; - predlogi empirično podkrepljenih pobud ali ukrepov na področju enakosti spolov in enakih možnosti.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Niso znani
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Organizacija tega dogodka je prenosljiva na druge ustanove, regije ali države. Glavni pogoja sta finančna in organizacijska podpora.

• Splošna ocena:	Ukrep je zelo dober in ga je treba nadaljevati z drugimi projekti.
• Več informacij:	Oana Dănilă http://www.rsf.uaic.ro/index.php/component/content/article/90

Učna ura »Diskriminacija«

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Silva Blažulionienė
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Litva

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna,	Učna ura »Diskriminacija« **1. Razprava** a) Učenci sedijo v krogu ali polkrogu, da se lažje sporazumevajo. b) Na tabli je z velikimi črkami napisana beseda DISKRIMINACIJA; učence vprašamo, kakšno diskriminacijo poznajo. Njihove odgovore zapisujemo okoli besede diskriminacija. (c) Vrste obravnavane diskriminacije: socialna, ekonomska, rasna, družbenospolna, spolna itd. Razprava o vrstah diskriminacije in njihovem pomenu za učence je pomembna na ravni skupnosti, države in sveta.

državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas) -	**Razvoj razprave:** a. S kakšno diskriminacijo se najpogosteje srečujejo? b. Kako so ljudje diskriminirani? c. Kako so diskriminirani? d. Kateri dogodki v Litvi ali v svetu so povezani z diskriminacijo? e. Ali se je proti diskriminaciji sploh treba bojevati? f. Kako se lahko bojujemo proti diskriminaciji? g. Osebne izkušnje učencev s posameznimi vrstami diskriminacije. Učenci razpravljajo o vrstah diskriminacije. a) Na koncu učne ure učitelj povzame vrsto diskriminacije. Učitelj da domačo nalogo: učenci v prvi skupini brskajo po spletu, gledajo filme, oglase in serije ter opazujejo vsakdanje življenje. Zapisati si morajo, ali so opazili primere diskriminacije, in o tem poročati pred razredom. Druga skupina učencev pripravi predstavitve o diskriminaciji. **2. Metoda kompasa** a) učenci sedijo v skupinah po 4–6 ljudi in razpravljajo, ali so na televiziji, internetu ali v vsakdanjem življenju zaznali primere diskriminacije. b) Vsaka skupina dobi fotografijo, ki prikazuje eno od vrst diskriminacije, velik kos papirja in samolepilne lističe. Razpravljajo o fotografiji in vprašanja zapisujejo na samolepilne lističe, npr. zakaj so otroci diskriminirani zaradi svojega ekonomskega statusa; koliko mora nekdo zaslužiti, da ni diskriminiran, in tako naprej.

	Na voljo naj imajo 15–20 minut, da postavijo čim več vprašanj. c) Vsa vprašanja so sestavljena po metodi kompasa. (Za več informacij o tej metodi gl. metodološki vodič: Teach MDG. Development Education Lessons: Compass). Razpravlja se o vseh vprašanjih. d) Učitelj na tablo nariše tridelno preglednico. Med razpravo se vsako vprašanje uvrsti v enega od delov tabele. e) Razprava: pri vsaki vrsti diskriminacije se izbere najpomembnejše vprašanje. **3. Metoda »Veriga vprašanj Zakaj«:** a) Učitelj predvaja videogradivo (dostopno na spletni strani YouTube True Colors – Racial Discrimination in Everyday Life) o rasni diskriminaciji. Učitelj vsake toliko ustavi videoposnetek, prevede povedano in razloži neznane besede. b) Učenci na tablo zapišejo izjavo. Na primer: »Zakaj Glenu nihče ni priskočil na pomoč?« (Za več informacij o tej metodi gl. metodološki vodič Teach MDGs. Developing Education Lessons Why - Why the Chain). **4. Pantomima** a) Učenci se razvrstijo v skupine. Vsaka skupina dobi eno vrsto diskriminacije. Učenci v skupini na skrivaj razmislijo, kako bodo prikazali vrsto diskriminacije, ki jim je bila dodeljena. b) Vsaka skupina odigra situacijo, povezano z dodeljeno vrsto diskriminacije (pri tem ne smejo

	uporabiti ključnih besed ali njihovih korenov). c) Nato razred razpravlja o vsaki situaciji. Učenci povedo, kako so se počutili med igranjem, kako bi sami ravnali v takšni situaciji in kaj bi priporočili ljudem, ki so žrtve diskriminacije.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Učenci se učijo o različnih vrstah diskriminacije. Učijo se biti strpni. Dolgoročni vpliv – družba bo strpnejša
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Niso bili zaznani.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Orodje se lahko uporablja v vseh šolah in vrtcih. Manjši kot so otroci, večji učinek bo imelo orodje. Možne ovire: negativen odnos staršev
• Splošna ocena:	Popolno
• Več informacij:	http://karjeroscentras.eu/wp-content/uploads/2015/04/TeachMDGS-VS-pamokos-LT-mokytoju-patirtis.pdf

Teach for Bulgaria

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Tsvetelina Aleksandrova
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Bolgarija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas) -	Teach for Bulgaria Teach for Bulgaria je nevladna organizacija (NVO), ki si od leta 2011 prizadeva zagotoviti enak dostop do kakovostnega izobraževanja vsem bolgarskim otrokom, ne glede na njihov kraj bivanja, šolo, ki jo obiskujejo, etnično poreklo in socialno-ekonomski status staršev. Ljudje v tej NVO menijo, da so dobro pripravljeni in motivirani strokovnjaki najdragocenejše gonilo pozitivnih sprememb v izobraževanju. Zato zaposlujejo in usposabljajo ljudi, ki so motivirani, da bolgarskim otrokom omogočijo dostop do kakovostne izobrazbe. Kakovostna izobrazba vodi v delujoče gospodarstvo in odporno družbo.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Program daje možnosti za osebni in karierni razvoj mladim strokovnjakom na področju izobraževanja, ki so pogosto diskriminirani zaradi

	svoje starosti. Prepričanje, da mladi nimajo dovolj kompetenc in izkušenj, povzroča diskriminacijo, zlasti v izobraževanju. Metode usposabljanja Teach for Bulgaria so inovativne in kreativne. Z njihovo uporabo mladi večajo svoj potencial in izboljšujejo bolgarski izobraževalni sistem. Ti učitelji hkrati obravnavajo vprašanje diskriminacije – ta je povezana z enakim dostopom otrok do izobraževanja.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Niso bili zaznani.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Program je mogoče uporabiti v različnih regijah v državi, zaradi česar je precej mobilen in prilagodljiv.
• Splošna ocena:	Menimo, da je zelo koristno imeti podporo nevladne organizacije Teach for Bulgaria. Ustvarja pozitivno okolje za mlade učiteljice in učitelje, kar je zelo pomembno zlasti na začetku njihove poklicne poti.
• Več informacij:	https://zaednovchas.bg/en/

Uravnotežimo odnose moči med spoloma

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Jerneja Šibilja
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Slovenija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	Projekt **Uravnotežimo odnose moči med spoloma** je namenjen večji ozaveščenosti in krepitvi znanja o enakosti spolov. Projekt je obravnaval prednostna področja uravnotežene zastopanosti in sodelovanja žensk in moških pri odločanju v gospodarstvu in politiki ter usklajevanja poklicnega in družinskega ali zasebnega življenja moških in žensk. Projekt Uravnotežimo odnose moči med spoloma, ki ga izvaja Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, sofinancira Kraljevina Norveška, v okviru Programa Norveškega finančnega mehanizma 2009–2014. Medijska kampanja, si je prizadevala za odpravo stereotipov in ovir, ki onemogočajo doseganje enakosti spolov ter za ozaveščanje o pomenu enakosti spolov za skupno dobro tako žensk kot tudi moških. Del kampanje je bil tudi videospot oz. televizijski oglas. Velik del odgovornosti za ohranjanje teh zakoreninjenih predstav nosijo mediji, ki ženske in moške nekritično postavljajo v stereotipne vloge. S tem oglasom so zato na humoren način nastavili ogledalo stereotipnemu prikazovanju žensk in moških v medijih in v oglaševanju. Ključno sporočilo oglasa je zato: enakost spolov, ki se kaže v enakomerni delitvi dela pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

	Projektna skupina je ustvarila tudi virtualni muzej stereotipov (http://uravnotezenost.enakostspolov.si/muzej-sterotipov), ki stereotipe postavlja tja, kamor sodijo – v muzej. Obiskovalci in obiskovalke spletne strani lahko muzej sooblikujejo s pošiljanjem stereotipov, ki jih zaznavajo v svojem okolju, muzej in kampanja pa si prizadevata, da ti stereotipi res postanejo stvar preteklosti.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Ker je bila kampanja obsežna in je vključevala tudi televizijski oglas, je dosegla širšo publiko. Ideje, cilji in dejavnosti projekta so bili podprti z ustreznimi informacijami, statističnimi podatki in dejstvi. Spletno mesto je interaktivno in ponuja zanimivo uporabniško izkušnjo, zato je za obiskovalce privlačno. Posamezniki lahko v projektu aktivno sodelujejo, in sicer prek muzeja stereotipov. Ta pristop od spodaj navzgor ima večji potencial za ozaveščanje in posameznike spodbuja, da sami razmišljajo in ozaveščajo o vprašanju neenakosti spolov.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Različne kampanje bi morale biti povezane in se medsebojno dopolnjevati oz. nadgrajevati. Če so trajanje in viri omejeni, so omejeni tudi doseg kampanje in njeni potencialni vplivi. Področje uporabe kampanje bi lahko bilo obsežnejše: naslavljalo bi lahko različna področja zasebnega in poklicnega življenja, različne poklice, različne ciljne skupine (mlade, starejše, zasebne in javne organizacije itd.).
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni?	Kampanjo je mogoče prenesti tudi na lokalno, regionalno ali mednarodno raven. Takšna kampanja je običajno učinkovitejša in doseže širše občinstvo, če je vodilna organizacija priznana in uveljavljena (na primer ministrstvo,

Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	občina, velika nevladna organizacija ali večje podjetje). Zato je pomembno, da se k izvedbi takšne kampanje pritegne vidnejše organizacije. Poleg tega mora biti na voljo dovolj sredstev (finančnih, kadrovskih, organizacijskih itd.) in volje za sodelovanje z različnimi deležniki. Kampanja je lahko razdeljena na več faz, tako da bi v vsaki fazi različne ciljne skupine ali območja naslavljali z različnimi dejavnostmi (praktičnimi dejavnostmi, pri katerih lahko posamezniki aktivno sodelujejo, se učijo prek dela in izkušenj ter se postopoma zavezujejo družbenim spremembam). Kampanja bi lahko vključevala akcijsko načrtovanje za spodbujanje in vpeljavo družbenih sprememb (na različnih ravneh) in izjave, s katerimi bi se posamezniki, lokalne skupnosti in organizacije zavezali k izvajanju sprememb, da bi dosegli enakost spolov.
• Splošna ocena:	Takšne kampanje so zelo dobrodošle in potrebne, saj prispevajo k ozaveščanju, vpeljavi sprememb in ustvarjanju enakih možnosti za moške in ženske. Pomembno je načrtovati in izvajati ustrezne, celovite, ustvarjalne in ambiciozne kampanje, v katerih lahko posamezniki, organizacije in druge zainteresirane strani sodelujejo, da dosežejo podobne cilje. Ključna je tudi medijska podpora, saj se tako doseže večje občinstvo. Zato je pomembno tudi, da se predstavnikom medijev predstavi dejstva in njihovo vlogo pri zmanjševanju stereotipov, ki povzročajo neenakost med spoloma.
• Več informacij:	http://uravnotezenost.enakostspolov.si https://www.youtube.com/watch?time_continue=30&v=h-BWk8anv6Q

Projekt Aktivni.Vsi

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Jerneja Šibilja
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Slovenija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas) -	Družbene enakosti enega ali drugega spola ni mogoče doseči brez udeležbe obojih – žensk in moških. Pomembna cilji politike enakosti spolov sta aktivno očetovstvo in pravičnejša porazdelitev gospodinjskih nalog med partnerjema. Projekt **Aktivni.Vsi** spodbuja enakomerno razdelitev družinskih in gospodinjskih obveznosti med ženskami in moškimi ter aktivno očetovstvo. To moškim omogoča večjo vlogo v družinskem življenju, ženskam pa boljši položaj na trgu dela. S sloganom *Po dejanjih se oče pozna* projekt poudarja pomembnost aktivne udeležbe očeta pri družinskih opravilih. Projekt, ki ga je med letoma 2016 in 2017 izvajalo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti skupaj s petimi partnerskimi organizacijami iz Slovenije in eno iz Islandije. Sofinanciran je bil iz programa Evropske komisije za pravice, enakost in državljanstvo. **Glavni cilji projekta so bili:** - razvoj in izvedba modela usklajenega in celostnega pristopa lokalne skupnosti k vprašanju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja s poudarkom na dejavnem očetovstvu in naslavljanje spolnih stereotipov, povezanih s skrbstvenim in gospodinjskim delom;

	- spodbujanje socialnih partnerjev k naslavljanju teh tem in k sprejemu politik in praks za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja s poudarkom na dejavnem očetovstvu; - zmanjševanje obstoja spolnih stereotipov in spodbujanje enakovredne delitve skrbstvenega in gospodinjskega dela med ženske in moške.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Projekt je prispeval k naslednjim rezultatom: - izboljšana integracija načela enakosti spolov v lokalni skupnosti na področju naslavljanja spolnih stereotipov in usklajevanja družinskega ter poklicnega življenja s poudarkom na dejavnem očetovstvu; - izboljšano praktično znanje institucij na lokalnem nivoju na področju uporabe mehanizmov in orodij za naslavljanje spolnih stereotipov in usklajevanja družinskega in poklicnega življenja; - izboljšana ozaveščenost, znanje in izvajanje družini prijaznih politik s poudarkom na dejavnem očetovstvu v zasebnem sektorju; - izboljšana ozaveščenost o pomenu večje vključenosti moških v skrbstveno in gospodinjsko delo. Področje uporabe projekta je bilo obsežno; izvedenih je bilo več dejavnosti: - promocija, razširjanje informacij in komuniciranje z različnimi ciljnimi skupinami; - dokumentarec (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/dokumentarni-film); - raziskave in analize na področju usklajevanja delovnega in družinskega življenja; - delavnice, seminarji in usposabljanja za različne ciljne skupine;

	- priročniki in brošure za različne ciljne skupine; - tematski dnevi za otroke v vrtcih in osnovnih šolah; - knjiga in gledališka igra za otroke o stereotipnih družbenospolnih vlogah (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/files/57/AktivniVsiRozagrozaPlavalava.pdf); - debatni krožki za osnovnošolce; - izmenjava dobrih praks; - dve mednarodni konferenci. Ideje, cilji in dejavnosti projekta so bili podprti z ustreznimi informacijami, statističnimi podatki, raziskavami in viri. Spletno mesto je interaktivno in na vstopni obiskovalcem omogoča razmislek o razmerju vlog v svojem gospodinjstvu. Na spletnem mestu je tudi igra Spomin, namenjena otrokom in odraslim, ki je lahko podlaga za razpravo o vlogah in enakost spolov (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/spomin). Promocijski videoposnetki na zanimiv in razumljiv način predstavijo ideje projekta (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/promocijski-spoti). Pri projektu je sodelovalo veliko različnih strokovnjakov, kar daje projektu še večjo verodostojnost in strokovnost.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Znova, takšni projekti bi morali biti povezani in se medsebojno dopolnjevati oz. nadgrajevati. Če so trajanje in viri omejeni, so omejeni tudi doseg projekta in njegovi potencialni vplivi.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo?	Projekt je mogoče prenesti tudi na lokalno, regionalno ali mednarodno raven. Čeprav je projekt obsegal veliko različnih dejavnosti

- Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	za različne ciljne skupine, obstaja velik potencial za nadaljevanje podobnih aktivnosti (in izvajanje dodatnih) in idej za različne ciljne skupine (srednješolci, študenti, zaposleni v različnih poklicih, podjetja, javni sektor itd.).
• Splošna ocena:	Takšni projekti so zelo dobrodošli in še vedno potrebni, saj se splošna in strokovna javnost še vedno premalo zavedata pomena enake udeležbe moških pri družinskih in gospodinjskih opravilih. Spremembe na tem področju so potrebne in narediti moramo nekaj dodatnih korakov, da bomo dosegli napredek pri enakosti spolov v družinskem in zasebnem življenju. Pomembno je načrtovati in izvajati ustrezne, celovite, ustvarjalne in ambiciozne projekte, ki gradijo eden na drugem in ustvarjajo priložnosti, da posamezniki, organizacije in druge zainteresirane strani sodelujejo, da dosežejo podobne cilje. Ključna je tudi medijska podpora, saj se tako doseže večje občinstvo. Zato je pomembno tudi, da se predstavnikom medijev predstavi dejstva in njihovo vlogo pri zmanjševanju stereotipov, vezanih na vlogo moških in žensk v zasebnem in poklicnem življenju.
• Več informacij:	http://aktivni-vsi.enakostspolov.si http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/AktivniVsiZlozenka.pdf

Okrogla miza »ZA enakost spolov« v Ljubljani in knjižica

Ime (osebe, ki opisuje ukrep)	Monika Špital in Jerneja Šibilja
Država (v kateri se ukrep izvaja)	Slovenija

• **Opis primera dobre prakse:** - Ime/naslov in definicija ukrepa/politike/dogodka (npr. zakona, kampanje, prireditve, zloženke itd.) - Tema – poudarek na preprečevanju prikrajšanosti/diskriminacije pri poklicnem razvoju in poklicnem usmerjanju ter preprečevanju horizontalne/vertikalne segregacije - Ciljna skupina. Eksplicitna in implicitna. Če je ustrezno/relevantno: navedite spol, starost, etnično ali socialno pripadnost (npr. dekleta, mladi obeh spolov, mlade ženske, mladi odrasli, starejši, migranti, ljudje z nizkimi prihodki, študenti) - Organ in pravni okvir (samo če je ustrezno; npr. zakoni, statuti, kvote, smernice, priporočila) - Stopnja obveznosti (npr. obvezno, prostovoljno, priporočeno) - Področje uporabe (npr. mednarodna, državna, regionalna, lokalna raven) - Trajanje (npr. treba je dokončati ali velja do določenega datuma; enkratni dogodek; letni dogodek; nedoločen čas)	Okrogla miza *ZA enakost spolov* v Ljubljani in knjižica Septembra 2018 je v Ljubljani potekala okrogla miza z naslovom ZA enakost spolov. Predstavljena je bila tudi istoimenska knjižica, ki zajema več področij z vidika enakosti spolov – politično odločanje, ekonomska neodvisnost, usklajevanje poklicnega in zasebnega/družinskega življenja itd. Na okrogli mizi, ki je bila namenjena strokovni ter širši laični javnosti, se je moderatorka s sogovorkami in sogovorci – strokovnjaki z zadevnega področja – pogovarjala, na kakšen način udejanjamo načelo enakosti spolov v vsakdanjem življenju v Ljubljani. Ljubljana je glavno mesto Slovenije, zato je bilo področje uporabe lokalno, vendar je vplivalo tudi na državno raven. V knjižici so avtorji predstavili različne težave in možne rešitve za neenakost spolov v Ljubljani. Knjižica je zastavljena preprosto, zato jo lahko razume tudi laična javnost. V njej so zanimive fotografije in ilustracije, zaradi katerih je bralcem privlačnejša.
• Prednosti in pozitivni vplivi - za posameznika	Dogodki, kot je ta, imajo lahko pozitiven vpliv, saj širšo družbo ozaveščajo o neenakosti med spoloma.

- v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Strokovnjaki imajo priložnost, da prek razprave ter preproste in poučne knjižice z javnostjo delijo znanje, ustrezne informacije, pomisleke in posledice neenakosti med spoloma.
• Slabosti in negativni vplivi - za posameznika - v smislu enakosti spolov - kratko- in dolgoročni	Niso bili zaznani.
• Prenosljivost - Je celoten ukrep ali njegove dele mogoče prenesti? Kateri/-e del/-e? - Na katero področje ali situacijo? - Kateri pogoji bi morali biti izpolnjeni? Lahko gre za spremembo v naravnanosti, spremembo zakona, prilagoditev proračuna in podobno. - Kakšen bi bil pozitiven vpliv takšnega prenosa ukrepa? - Kaj bi lahko bili razlogi, da prenos ne bi uspel oziroma ne bi bil sprejet? Lahko gre za pomanjkanje denarja, premalo politične volje, nenaklonjeno javnost.	Vse iz te prakse je mogoče prenesti na različna področja ali na druge okoliščine. Takšno okroglo mizo je mogoče organizirati v javnih prostorih, šolah, podjetjih, nevladnih organizacijah ter različnih javnih in zasebnih organizacijah z namenom ozaveščati različne ciljne skupine (mlade, starejše, ženske, moške, delodajalce in zaposlene idr.). Za organizacijo takšne okrogle mize so potrebne organizacijske veščine, promocija in podpora lokalnega okolja. Pri pripravi knjižice morajo sodelovati strokovnjaki z različnih področij, ta pa lahko vključuje primere dobrih praks in smernice za prihodnje delo na področju zagotavljanja enakosti spolov. To bi lahko naredili tudi na regionalni ali nacionalni ravni.
• Splošna ocena:	Menimo, da so dogodki, ki spodbujajo enakost spolov, več kot dobrodošli, kadar so dobro načrtovani, promovirani in izvedeni. Da bi dosegli večje občinstvo, morajo biti gostje in govorci zanimivi, dobro pripravljeni in znati svoje znanje deliti z laično javnostjo.
• Več informacij:	https://www.ljubljana.si/sl/aktualno/okrogla-miza-za-enakost-spolov-v-ljubljani/ https://www.ljubljana.si/assets/Uploads/Za-enakost-spolov.pdf

7 Zaključek

Projekt je združil strokovnjake iz Romunije, Slovenije, Bolgarije, Litve in Češke z namenom poiskati dobre prakse na področju enakosti spolov in nediskriminacije v poklicnem usmerjanju v zdravstveni negi, poučevanju in socialnem delu.

Na te poklice močno vplivajo obstoječe neenakosti na trgu dela, zato smo razkrili osnovne koncepte. Obstoječi podatki pomagajo razumeti, da je vključenost žensk na trg dela sistemsko manjša. To vpliva tako na trg dela kot tudi na ekonomsko blaginjo posameznikov.

Horizontalna spolna segregacija kaže na neravnovesje med ženskami in moškimi na trgu dela, pa tudi na ravni posameznih delodajalcev: centrov za socialno delo ter zdravstvenih in izobraževalnih ustanov.

Moških je (iz različnih razlogov) več v STEM in IKT, ženske pa prevladujejo v sekundarnem sektorju, tj. na področju storitev, oskrbe in administracije. To odpre tudi vprašanje prestižnosti, ki gre z roko v roki z višino plače in drugimi finančnimi ugodnostmi v feminiziranih ali maskuliniziranih sektorjih. **Pri tem ni izvzeta prestižnost poklicev v poučevanju, zdravstveni negi in socialnem delu.**

Čeprav so socialno delo, poučevanje in zdravstvena nega povečini feminizirani poklici, je tam še vedno prisotna **vertikalna spolna segregacija**. Feminizacija poklicev ne pomeni nujno, da so tudi na vodilnih položajih ženske. **Pri poklicnem usmerjanju bi morali upoštevati, kako stekleni strop, stekleno dvigalo in lepljiva tla vplivajo na poklicno pot žensk, in škodljive učinke preprečevati.**

Zgovorna je plačna vrzel v posameznih sektorjih – ta prikazuje učinek vertikalne spolne segregacije na višino bruto plač žensk in moških v posameznih sektorjih. V opazovanih državah je zanimivo, da je bila plačna vrzel večja v zdravstvu in socialnem delu.

Če povzamemo: Spolno specifično poznavanje zaposlenih in njihovih potreb je pomembno za nadaljnji razvoj, usposabljanje, poklicno usmerjanje in mentorstvo. Pri tem ne gre le za vprašanje nediskriminacije, ampak **– še pomembneje – za učinkovito upravljanje človeških virov** pri ponudnikih storitev. Pošten in spolno občutljiv pristop do zaposlenega sta nujna predpogoja za učinkovito vodenje organizacije. Kot kažejo primeri, vprašanje nediskriminatornega poklicnega usmerjanja na spremljanih področjih ni deležno veliko pozornosti. Da lahko primer predstavlja najboljšo prakso, mora delovati v idealnem

okolju, kjer neenakosti niso trajne in kjer je pošteno ravnanje osnovni standard. Vendar pa v nobeni od partnerskih držav to **še ni realnost**.

Navedeni primeri dobre/dobre prakse v naši zbirki so poskus prikazati načine za doseganje večje enakosti spolov in enakopravnejše družbe v prihodnosti. **Ključno namreč je, da zagotovimo poklicno usmerjanje, ki preprečuje diskriminacijo in spodbuja enakost** v okolju, ki ga še vedno zaznamuje neenakost.

8 Viri

EU Justice and Consumers. 2018. Report on equality between women and men. Luxemburg: Publication Office of the European Union.

Hrženjak, Humer. 2015. Fair income, fair pension. Otevřená společnost, Praha. P. 7. http://www.otevrenaspolecnost.cz/microsites/ferove-platy-a-penze/sl_progres_analyza_english_online.pdf

Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H. a R. Marková Volejníčková. 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná pozice a rozklad faktorů. Studie k projektu „Rovnost žen a můžu na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ Ministerstva práce a sociálních věcí.

https://www.mpsv.cz/files/clanky/35208/Studie_c.2_pro_web.pdf

Working paper: Evaluation of the gender pay gap in Lithuania. Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians Work Session on Gender Statistics Vilnius, Lithuania 1-3 June 2016.

Indeks enakosti spolov EIGE

EIGE - https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about

UNECE - https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2016/WS/WP10_Lithuania_Ambrozaitiene.pdf

EPSU - https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/FINAL_REPORT_ON_PAY_IN_HEALTH_AND_SOCIAL_CARE.pdf

VIRI PODATKOV

Podatki za Slovenijo:

Statistical Office of Republic of Slovenia - https://www.stat.si/statweb/en

https://www.total-slovenia-news.com/lifestyle/3852-slovenia-s-gender-pay-gap-relatively-low-in-the-eu-but-rising-fastest

https://www.total-slovenia-news.com/lifestyle/3852-slovenia-s-gender-pay-gap-relatively-low-in-the-eu-but-rising-fastest

Podatki za Litvo:

Oficialiosios statistikos portalas: https://www.stat.gov.lt/en

https://www.female-rights.com/lithuania/

https://en.delfi.lt/culture/statistics-lithuania-women-significantly-outnumber-men.d?id=65511600

Podatki za Republiko Češko:

Český statistický úřad – www.csu.cz

https://penzista.net/sluzby-pro-seniory/zamestnanost-ve-zdravotni-a-socialni-peci-je-v-cr-pod-prumerem-eu/

Podatki za Bolgarijo:

National statistical institute - http://www.nsi.bg/en

https://sofiaglobe.com/2015/03/05/gender-pay-gap-in-bulgaria-has-worsened-but-still-better-than-eu-average/

Podatki za Romunijo:

National Institute of Statistics -http://www.insse.ro/cms/en

https://www.romania-insider.com/romania-gender-pay-gap