



DOEER

Digital and Open Education
for equality-based resilience

**Smernice kakovosti za dvig
digitalnih in pedagoških
kompetenc s področja
enakosti v visokošolskem
izobraževanju**



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union.

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

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



Co-funded by
the European Union

2022-1-IT02-KA220-HED-000089502



Avtorji

Avtorica:

Vasiliki Vogiatzi, Centre for Competence Development Cyprus

Urednika:

Andrei Taranu (Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative, Romunija)

Daniela La Foresta, Department of Political Science (University of Naples Federico II, Italija)

Soavtorji:

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

Mattia De Martino (University of Naples Federico II, Italija)

Miruna Fantanescu (Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative, Romunija)

Lucia Mokrá (Comenius University in Bratislava, Slovaška)

Tina Hedi Zakonjsek (Zavod Novi turizem, Slovenija)

Oblikovanje:

Tullio Giambi (Janus software company, Italija)

KAZALO

Uvod.....	5
Teoretski okvir	8
Definicije ENAKOSTI	8
Definicije NEENAKOSTI.....	9
Enakost v EU.....	10
Dobre prakse	12
1. ENAKOST SPOLOV.....	12
1.1 NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV.....	12
1.2 USKLAJEVANJE DELA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA.....	13
1.3 URESNIČEVANJE NAČRTA ZA ENAKOST SPOLOV.....	13
1.4 URAVNAVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA ZA MOŠKE IN ŽENSKE.....	14
1.5 STRATEGIJA ENAKOSTI SPOLOV NA SLOVAŠKEM.....	14
1.6 UNIVERZITETNI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV.....	14
2. DRUŽBENA ENAKOST:	16
2.1 PROGRAMI ZA PODORO ZAPOSLENIM.....	16
2.2 CERTIFICIRANJE KOT ORODJE ZA SPODBUJANJE ENAKOSTI IN NEDISKRIMINACIJE.....	17
3. ENAKOST OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI:	18
3.1 ENAKOST MOŽNOSTI ZA OSEBE S POSEBNIMI POTREBAMI.....	18
3.2 POSEBNE POTREBE IN ENAKOST.....	18
4. EKONOMSKA ENAKOST:.....	20
4.1 Transparentna plačna politika.....	20
5. ENAKE MOŽNOSTI NA TRGU DELOVNE SILE:.....	21
5.1 Organ za spremljanje enakosti.....	21
5.2 Osveščanje in participativni proces.....	21
5.3 Transparentnost pri zaposlovanju in napredovanju.....	22
5.4 Enakopravni kriteriji za napredovanje.....	22
5.5 Vprašalnik o enakosti & komisija za etiko.....	22
5.6 Mehke veščine in kompetence.....	23
6. MEDKULTURNA ENAKOST:	24
6.1 OKUSI MEDKULTURNOSTI.....	24
ZAKLJUČEK.....	25
PRILOGA	27

Uvod

Projekt DOEER je napredna digitalna pobuda, ki v središče postavlja dobrobit ljudi. Zasnovan je na poglobljenem razumevanju družbenih vrednot in naslavlja kompleksno mrežo izzivov, zaradi katerih se krepi neenakost v družbi. Osrednji cilj projekta je spodbujati digitalno transformacijo visokega šolstva ter krepiti sodelovanje med evropskimi univerzami in trgov del. S tem DOEER ne le konceptualizira svojo vizijo, temveč ponuja oprijemljive učne izkušnje in orodja, ki tlakujejo pot enakopravnosti in enakosti ter izboljšujejo digitalne veščine v visokem šolstvu.

V začetni fazi projekta je bila opravljena temeljita raziskava neenakosti tako v univerzitetnem okolju kot tudi na delovnih mestih. Raziskava se je osredotočila na prepoznavanje dobrih praks s področja spodbujanja in zagotavljanja enakosti in je osnova pričujočih smernic, v katerih se prepletajo vsebine s področja enakosti, človekovih pravic in demokracije v digitalni transformaciji. Smernice se ukvarjajo z razumevanjem in spodbujanjem enakosti, prepoznavanjem in naslavljanjem neenakosti ter socialnimi in ekonomskimi vplivi enakosti v različnih delovnih okoljih. Gre za teme, ki so bolj aktualne kot kadarkoli prej, saj sta neenakost in socialna nepravilnost eden večjih izzivov, s katerimi se sooča današnja družba, česar se tudi vse bolj zavedamo tako na politični kot družbeni ravni. V osnovi vsakega demokratičnega sistema leži vprašanje: Ali so lahko ljudje, ki imajo enak glas, družbeno neenaki, diskriminirani, zlorabljeni in marginalizirani s strani drugih ljudi, ki imajo enake pravice in enak glas?

Kot odgovor na izzive smo v projektu DOEER izdelali smernice o enakih možnostih, nediskriminaciji in boju proti zlorabam, ki so namenjene usposabljanju predavateljev ter strokovnjakov v turizmu, poslovnih dejavnostih in didaktičnih aktivnostih. Ciljna skupina so študenti, ki bodo kmalu vstopili na trg delovne sile; učni materiali DOEER jih bodo opolnomočili na področju spodbujanja in zagotavljanja enakosti pri delu. S tem projekt doprinaša k uresničevanju Akcijskega načrta za digitalno izobraževanje 2021-2027 ter nadgrajuje sodelovanje med izobraževalnim sektorjem in trgov delovne sile.

Zaradi resnih posledic pandemije COVID-19 na turizem smo v projektu za testiranje in implementacijo dobrih praks izbrali prav turistični sektor. S tem si DOEER prizadeva ne le reševati takojšnje izzive, temveč tudi prispevati k odpornosti in trajnosti te pomembne panoge. Projekt DOEER je tako vizionarski poskus premostitve digitalnega razkoraka in slavljenja enakosti kot gonilne sile v izobraževanju in na trgu dela.

Prof. Andrei Taranu,

Scoala Nationala de Studi Politice
si Administrative



DOEER

DOEER-jev okvir





OSNOVNI GRADNIKI

Politika: priporočila / strategije / iniciative s področja enakosti na nivoju EU.

Management: ustrezen management strategij s področja enakosti v visokošolskem sistemu in na delovnem mestu.

Partnersko sodelovanje:

Pri zbiranju dobrih praks so v vseh projektnih državah sodelovali zaposleni v visokem šolstvu, profesorji, študenti in drugi strokovnjaki.

KLJUČNE VSEBINE

1. Teoretični kontekst enakosti in neenakosti

- Definicije enakosti in neenakosti
- Različna področja enakosti in neenakosti
- Viri
- Dejavniki, ki lahko vplivajo na enakost in neenakost, s primeri

2. Evropske strategije

- Opis izbranih evropskih strategij in iniciativ s področja enakosti.
- Programi in sheme financiranja projektov za krepitev družbene enakosti.
- EU izjave za promocijo enakosti.

3. Vrste enakosti in neenakosti

- Opis različnih vrst enakosti.

4. Dobre prakse na področju enakosti

- Predstavitev dobrih praks s področja enakosti po različnih vrstah enakosti.
- Pojasnila o izbiri posamezne dobre prakse.
- Pomen dobrih praks za projekt DOEER.

5. Viri

- Spletne strani z definicijo enakosti.
- Spletne strani z več informacijami o dobrih praksah.
- Spletne strani EU.
- Materiali za implementacijo dobrih praks.

Teoretski okvir

Definicije ENAKOSTI

1. Deklaracija o pravicah človeka in državljana (1789)

1. člen: Ljudje se rodijo in živijo svobodni ter enaki v pravicah. Družbene razlike smejo temeljiti samo na splošnem interesu.

6. člen: Zakon je izraz splošne volje. Vsi državljani imajo pravico osebno ali preko svojih predstavnikov sodelovati pri njegovem sprejemanju. Biti mora enak za vse, pa naj varuje ali kaznuje. Ker so vsi državljani pred zakonom enaki, so jim enako dostopne vse časti, mesta ali javne zaposlitve, v skladu z njihovimi sposobnostmi, brez vsakih drugih razlikovanj, razen onih, ki se tičejo njihovih vrlin in sposobnosti.

2. Deklaracija o neodvisnosti (1776)

Naslednje pravice imamo za samoumevne: da so vsi ljudje ustvarjeni enaki, da so do svojega stvarnika obdarjeni z določenimi neodtujljivimi pravicami, kot so pravica do življenja, svobode in stremljenja po sreči.

3. Splošna deklaracija človekovih pravic

PREAMBULA: Ker priznanje prirojenega dostojanstva ter enakih in neodtujljivih pravic vseh članov človeške družine pomeni temelj svobode, pravičnosti in miru v svetu,

1. člen: Vsi ljudje se rodijo svobodni ter imajo enako dostojanstvo in pravice. Dana sta jim razum in vest, in bi morali drug z drugim ravnati v duhu bratstva.

7. člen: Vsi so enaki pred zakonom in vsi imajo brez kakršnegakoli razlikovanja pravico do enakega pravnega varstva. Vsi imajo pravico do enakega varstva pred sleherno diskriminacijo, ki bi kršila to deklaracijo, kakor tudi pred vsakršnim spodbujanjem k takšni diskriminaciji.

10. člen: Vsakdo je pri odločanju o njegovih pravicah in dolžnostih in v primeru kakršnekoli kazenske obtožbe zoper njega upravičen ob polni enakosti do pravične in javne obravnave pred neodvisnim in nepristranskim sodiščem.

23.3 člen: Kdor dela, ima pravico do pravičnega in ustreznega plačila, ki njemu in njegovi družini zagotavlja človeka dostojen obstoj in ki se po potrebi dopolni z drugimi ukrepi socialnega varstva.

26.1 člen: Vsakdo ima pravico do izobraževanja. Izobraževanje je brezplačno vsaj na osnovnih in temeljnih stopnjah. Izobraževanje na osnovni stopnji je obvezno. Tehnično in poklicno izobraževanje je splošno dostopno; visokošolsko izobraževanje je vsem enako dostopno na podlagi doseženih uspehov.

4. 4. Enciklopedija marksizma, slovar pojmov,

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

Enakost je "sistem odnosov, v katerem imajo vsi enake pravice, privilegije, status itd. Skozi zgodovino se je s pojavom novih konceptov, kot so proizvodnja, svoboda in univerzalnost, spreminjalo tudi razumevanje enakosti. Družbene različice enakosti (oprijemljiva) ne smemo enačiti z matematično (neoprijemljiva); enakost kot ekvivalent in ne kopija.

5. 5. Barbara Gittings, ameriška aktivistka za LGBT:

"Enakost je več kot sprejemanje zakonov. Bitka je dobljena šele v srcih in mislih skupnosti."

Definicije NEENAKOSTI

1. HUTMACHER, W. (2001): Uvod, v W. HUTMACHER, D. COCHRANE & N. BOTTANI: In Pursuit of Equity in Education (Dordrecht, Kluwer Academic Publishers), str. 7.

Enakost običajno označuje enakovrednost med dvema ali več izrazi, ocenjenimi na podlagi lestvice vrednot ali preferenčnih kriterijev. Neenakost na drugi strani označuje razliko, neskladje ali vrzel v materialnih in/ali simbolnih virih, kot so bogastvo, družbeni status, prestiž, avtoriteta, moč in vpliv.

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

Rousseau (1755) je družbeno neenakost opisal kot odmik od naravne enakosti, ki je odraz uravnoteženosti narave, odmik, ki ga je povzročila človeška težnja po perfekciji in zasebni lastnini (Dahrendorf, 1962).

Rousseau (1755, 1762) verjame, da je neenakost in vladavino nasilja mogoče preseči zgolj z vezanjem individualnosti in subjektivnosti na skupen obstoj civilizacije in ljudsko suverenost.

3. Mednarodna enciklopedija družbene geografije (2. izdaja), 2020, str. 269-277

Neenakost se nanaša na pojav neenakomerne in/ali nepravilne razdelitve virov in priložnosti med člani družbe. Izraz neenakost ima za različne ljudi in v različnih kontekstih različen pomen.

Poleg tega neenakost obsega različne, a med seboj povezane ekonomske, socialne in prostorske dimenzije. Razprave o neenakosti dodatno zapleta neskladje med moralno etiko enakosti in socialne pravičnosti na eni strani ter normativno idejo "zasluženosti" na drugi strani. V zadnjih letih se povečuje neenakost ne zgolj med družbenimi skupinami, temveč tudi znotraj njih. To pomeni, da je neenakost pravzaprav sistemska in zakoreninjena v različnih socioekonomskih in političnih strukturah.

Enakost v EU

V Evropski uniji so v veljavi različne strategije in iniciative za promocijo enakosti in boj proti diskriminaciji, med njimi:

- 1. Listina EU o temeljnih pravicah:** Listina je bila sprejeta leta 2000, za EU pa je postala pravno zavezujoča decembra 2009 z začetkom veljavnosti Lizbonske pogodbe. V enem dokumentu združuje vse osebne, državljanske, politične, ekonomske in socialne pravice posameznikov v EU.
- 2. Strategija za enakost spolov:** EU je leta 2020 sprejela Strategijo za enakost spolov, s katero želi zmanjšati razlike v plačilu med spoloma, spodbujati enakovredno udejstvovanje žensk na trgu delovne sile in se boriti proti nasilju nad ženskami. Eden od ciljev strategije je tudi krepitev vloge žensk na vodstvenih položajih.
- 3. Strategija za enakost LGBTIQ oseb:** Novembra 2020 je EU sprejela prvo strategijo za spodbujanje enakosti med lezbijkami, geji, biseksualci, trans, nebinarnimi, interspolnimi in queer (LGBTIQ) osebami. Cilj strategije je zmanjšati diskriminacijo in povečati pravice LGBTIQ oseb, vključno z enakopravnim dostopom do zdravstvenih storitev, izobraževanja in zaposlitve.
- 4. Strategija o pravicah invalidov:** Cilj Strategije o pravicah invalidov je osebam s posebnimi potrebami zagotoviti enakovreden dostop do izobraževanja, zaposlitve in javnih storitev ter enakopravno obravnavo na vseh področjih življenja. Strategija spodbuja samostojnost in socialno vključenost invalidov.
- 5. Strateški okvir EU za enakost, vključevanje in udeležbo Romov:** Strategija spodbuja vključevanje Romov v evropsko družbo ter naslavlja diskriminacijo in neenakost pripadnikov romskih skupnosti. Osredotoča se na dostop Romov do izobraževanja, zaposlitve in primerne namestitve ter uvaja mehanizme za boj proti sovražnemu govoru in predsodkom.
- 6. Program EU za zaposlovanje in socialne inovacije (EaSI):** Program EaSI financira projekte in iniciative, ki spodbujajo družbeno vključenost, se borijo proti revščini in diskriminaciji ter uvajajo ukrepe za boljše delovne pogoje v EU.
- 7. Evropska strategija oskrbe:** Cilj strategije je zagotoviti kakovostne, cenovno sprejemljive in dostopne storitve oskrbe po vsej EU ter izboljšati položaj prejemnikov oskrbe in oseb, ki zanje skrbijo, bodisi poklicno bodisi neformalno. Z vlaganjem v visokokakovostno oskrbo se izboljšujeta tudi udeležba žensk na trgu dela in enakost spolov, zlasti glede razlik v plačilu in pokojninah med spoloma. Ženske še vedno nosijo glavno breme obveznosti oskrbe; predstavljajo 90 % delovne sile v formalni oskrbi, 7,7 milijona pa jih zaradi obveznosti oskrbe ni zaposlenih.

Vse zgoraj opisane strategije in iniciative izkazujejo zavezanost EU k spodbujanju enakosti in boju proti diskriminaciji v vseh oblikah. Pa vendar nas čaka še precej dela, da bodo vsi cilji

doseženi in da bodo imeli vsi prebivalci EU enake pravice in priložnosti.

Dobre prakse

1. ENAKOST SPOLOV

Enakost spolov se nanaša na enake pravice, priložnosti in obravnavo posameznikov ne glede na spol.

Vsi posamezniki, ne glede na spol, morajo imeti enakovreden dostop do izobraževanja, zaposlitve, zdravstvene oskrbe in političnega udejstvovanja. Diskriminacija, nadlegovanje ali zlorabljanje oseb na podlagi spola ni sprejemljivo.

1.1 NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV

Načrt za enakost spolov je instrument za spopadanje z neenakostjo med spoloma na delovnem mestu (v našem primeru na univerzi). Predvideva ukrepe za spodbujanje enakosti spolov v organizaciji skozi proces strukturnih sprememb.

Načrti za enakost spolov so običajno celoviti in obsežni in obravnavajo celotno organizacijo, vključujejo vse pomembne deležnike in se spopadajo z različnimi vprašanji enakosti spolov znotraj posamezne organizacije. Zato se ne smejo osredotočiti le na spodbujanje kariernih priložnosti in enak dostop do virov, temveč morajo biti vključujoči in se osredotočati tako na ženske kot tudi na moške.

Načrt za enakost spolov je sistematičen in strateški instrument, ki določa prednostne naloge in konkretne cilje (na podlagi temeljite ocene stanja) ter specifične ukrepe, ki bodo izvedeni za večjo enakost med spoloma.

Na akademski ravni to pomeni, da morajo načrti za enakost spolov nagovarjati vse akademsko osebje (profesorje, raziskovalce, študente, administrativno osebje) ter tako na teoretični kot na praktični ravni opredeliti več ukrepov. Ti lahko vključujejo zmanjševanje razlik med spoloma v organih za odločanje s podporo kandidaturam žensk, ozaveščanje o enakosti spolov prek vključevanja študentskih organizacij v pripravo strategij in ukrepov za dvig zavedanja o spolu, spodbujanje ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, še posebej za mlade ljudi z otroki, ter prispevanje k perspektivi spolov v raziskovanju in poučevanju.¹

» Načrt za enakost spolov je po mnenju strokovnjakov, s katerimi smo se posvetovali, uporabno orodje za zmanjšanje neenakosti na delovnem mestu.

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

1.2 USKLAJEVANJE DELA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Program ali pravilnik s področja usklajevanja dela in zasebnega življenja je lahko oblikovan kot niz politik in praks, katerih cilj so zadovoljni zaposleni in manj stresa na delovnem mestu.

Programi za usklajevanje dela in zasebnega življenja vključujejo prilagodljiv delovnik, omogočanje dela na daljavo, plačan dopust in starševski dopust ter možnost izplačila nadur.

» *Programi za usklajevanje dela in zasebnega življenja so odraz organizacijske kulture. V organizacijah, ki negujejo ta odnos, se običajno ustvari bolj privlačno delovno okolje in dvigne zadovoljstvo zaposlenih.*

1.3 URESNIČEVANJE NAČRTA ZA ENAKOST SPOLOV

Da bi bil načrt za enakost spolov čim bolj uporaben, je pomembno upoštevati naslednje:

- Ukrepe iz načrta je treba čim bolj razširiti in komunicirati. Deležniki, še posebej zaposleni, morajo biti seznanjeni z zavezami, ki jih organizacija sprejema, saj jih le tako lahko podprejo. Zaposleni so implicitno sicer del načrta, a cilj organizacije mora biti, da postanejo njegovi aktivni uporabniki. Zato mora načrt predvideti komuniciranje vsebine in ukrepov med zaposlenimi.
- Informiranje zaposlenih o vsebini načrta je enako pomembno kot to, da ti razumejo potrebo po njem. Ni namreč mogoče pričakovati, da bodo zaposleni sodelovali pri aktivnostih, v katere ne verjamejo ali s katerimi niso ustrezno seznanjeni. Zato mora načrt za enakost spolov vključevati izobraževalne in ozaveščevalne aktivnosti za zaposlene na vseh ravneh.
- Zato mora načrt za enakost spolov vključevati izobraževalne in ozaveščevalne aktivnosti za zaposlene na vseh ravneh.
- Za preprečevanje neuskklajenosti med načrtom za enakost spolov in dejanskim stanjem v organizaciji je izvajanje ukrepov treba spremljati in vrednotiti. Natančno spremljanje izvedenih aktivnosti in danih zavez je bistvenega pomena za doseganje zelenih ciljev.

» *Izkušnje kažejo, da je v organizacijah z načrtom za enakost spolov manj spolne diskriminacije.*

» *Ta inštrument za spodbujanje enakosti v zadnjih letih pridobiva na veljavi.*

1.4 URAVNAVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA ZA MOŠKE IN ŽENSKÉ

Ukrepi za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja vključujejo prožni delovni čas, starševski dopust in krajši delovnik. Namen teh ukrepov je zmanjšati spolno neenakost na trgu dela. Vendar pa ukrepe pretežno koristijo ženske, kar lahko vodi do nove oblike neenakosti. Čeprav je končni cilj teh ukrepov dober, odpirajo določena vprašanja in predstavljajo izziv za zaposlovalce.

Mnoga podjetja že danes nudijo krajši delovnik, ki pa ga večinoma koristijo ženske. Izziv na strani delodajalcev je ta ukrep približati moškim. Dober primer spodbujanja enakosti med spoloma je enaka pravica do starševskega dopusta za moške in ženske.

» *Da bi dosegli večjo enakost, bi morali ukrepe za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja bolj približati moškim.*

1.5 STRATEGIJA ENAKOSTI SPOLOV NA SLOVAŠKEM

Za uresničevanje Strategije za enakost spolov na Slovaškem je odgovoren oddelek za enakost spolov in enake možnosti pri Ministrstvu za delo, socialne zadeve in družino. Spolna neenakost se na Slovaškem izraža predvsem pri zaposlovanju, a obstaja tudi na drugih področjih. Razlogi zanjo so različni, od tradicionalne delitve vlog med spoloma do slabega poznavanja pravic in agende za enakost spolov, pomanjkanja afirmativnih ukrepov, pa tudi pomanjkanja socialnih storitev, ki bi omogočile boljše ravnovesje med delom in družinskim življenjem.

Oddelek za enakost spolov in enake možnosti na Slovaškem izvaja ukrepe za enakost spolov in opolnomočenje žensk ter koordinira izvajanje horizontalnih načel nediskriminacije in enakosti med ženskami in moškimi v projektih, sofinanciranih iz Evropskih strukturnih in investicijskih skladov.

Oddelek za enakost spolov in enake možnosti koordinira tudi delovanje Odbora za enakost spolov, ki je stalni odbor vladnega sveta za človekove pravice, manjšine in enakost spolov. Sodeluje tudi z nevladnimi organizacijami za ženske na Slovaškem ².

1.6 UNIVERZITETNI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV

Načrt za enakost spolov Univerze Comenius v Bratislavi je edinstvena politika univerze za zagotavljanje enakih možnosti, vključno z zbiranjem in spremljanjem podatkov, preprečevanjem diskriminacije in sankcioniranjem. Politika zagotavlja ravnovesje med spoloma in se sklicuje tako na splošni pravni okvir kot tudi na mednarodne in evropske obveznosti. Načrt je del standardov

² www.gender.gov.sk/

kakovosti univerze, priprava, oblikovanje in sprejetje pa sta bila participativna, transparentna in osnovana na dejanskih podatkih in raziskavah.

Načrt za enakost spolov Univerze Comenius je del prizadevanj univerze za boljše delovne in študijske pogoje ter za dvig kakovosti raziskav in izobraževanja. Cilj ukrepov so strukturne spremembe, ki bodo privedle do odprtega, podpornega, vključujočega in nediskriminatornega okolja za vse zaposlene in študente posameznih fakultet Univerze Comenius.

Priprava Načrta za enakost spolov Univerze Comenius je tesno povezana z izvajanjem mednarodnega projekta EQUAL4EUROPE (www.equal4europe.eu) in odgovarja na trenutno zahtevo EU, ki sodelovanje javnih raziskovalnih institucij v programu Horizon Europe pogojuje z obstojem institucionalnih načrtov za enakost spolov. Kljub temu pa je načrt v prvi vrsti odziv na številne primere spolne neenakosti, ki prežemajo akademsko okolje Univerze Comenius in vodijo k izgubi talentov in nižji kakovosti raziskav in izobraževanja³.

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

2. DRUŽBENA ENAKOST:

Družbena enakost se nanaša na enakovredno obravnavo posameznikov, ne glede na njihovo poreklo, družbeni status in osebne lastnosti. Vsakdo si zasluži enak dostop do istih virov, priložnosti in pravic ter enako izkazano stopnjo spoštovanja. Družbena enakost med drugimi naslavlja razlike v prihodku, bogastvu, izobrazbi in dostopu do zdravstvenih storitev.

2.1 PROGRAMI ZA PODPORO ZAPOSLENIM

S programi za podporo zaposlenim organizacije ustvarijo bolj podporno in vključujoče delovno okolje, ki spodbuja dobro počutje zaposlenih in išče ravnotežje med delom in zasebnim življenjem. Posledično to pomeni, da so zaposleni bolj predani svojemu delu, višja je produktivnost pri delu, manj pa je tudi odhodov nadarjenih kadrov.

Primeri programov podpore za zaposlene:

- Notranje svetovalne storitve: Organizacija zaposlenim zagotovi dostop do svetovalnih ali psiholoških storitev, bodisi interno ali prek zunanjega izvajalca, in tako pomaga zaposlenim pri obvladovanju osebnih težav, kot so stres, tesnoba, depresija, težave v odnosih ali zloraba substanc. Svetovanje se lahko izvaja osebno, po telefonu ali prek spletnih platform in je zaupno.
- Starševski dopust: Ponujanje starševskega dopusta tako materam kot očetom lahko pomaga zaposlenim uravnotežiti delovne in družinske obveznosti. Starševski dopust je lahko plačan ali neplačan, njegova dolžina pa se razlikuje glede na politike organizacije in zakone države. Nekatere organizacije ponujajo tudi dodatne ugodnosti, kot so podpora pri dojenju ali pomoč pri varstvu otrok.
- Prožne delovne ureditve: Zagotavljanje prožnih delovnih ureditev, kot so delo na daljavo, prilagodljive ure ali delitev delovnega mesta, lahko pomaga zaposlenim pri uravnoteženju delovnih in družinskih obveznosti. To je še posebej pomembno za zaposlene, ki imajo obveznosti do otrok ali starejših sorodnikov ali se soočajo s težavami z zdravjem.
- Svetovalna pomoč s strani sodelavcev: Zaposlenim, ki se srečujejo z izzivi, kot so starševstvo, skrb za starejše ali duševno zdravje, lahko z nasveti in deljenjem izkušenj podporo zagotavljajo tudi njihovi sodelavci v okviru svetovalnih skupin.

» *Dostop do svetovalcev, nudenje starševskega dopusta in fleksibilen delovnik za zaposlene z osebnimi težavami.*

- » *Programi podpore za zaposlene kot osnova zdravega delovnega okolja.*
- » *Storitve in orodja, s katerimi zaposleni lažje uravnavajo poklicno in družinsko življenje.*
- » *One key area where these programs can make a difference is in supporting employees who are dealing with family or personal issues.*

2.2 CERTIFICIRANJE KOT ORODJE ZA SPODBUJANJE ENAKOSTI IN NEDISKRIMINACIJE

V programu Zelena shema slovenskega turizma v Sloveniji morajo destinacije in ponudniki, ki želijo pridobiti certifikat Slovenia Green, v svoje poslovanje implementirati enega izmed mednarodnih trajnostnih standardov, kot so Green Destinations Standard, Green Key, Travelife in HI Q&S. Gre za standarde, priznane s strani Svetovnega sveta za trajnostni turizem (GSTC), organa, ki določa, kako naj bi trajnostne destinacije in ponudniki delovali. Vsi standardi spodbujajo enakost in nediskriminacijo.

GSTC od destinacij zahteva, da "med turističnimi podjetji spodbujajo in podpirajo možnosti za karijerne priložnosti in usposabljanje v turizmu. Turistična podjetja se morajo zavezati k zagotavljanju enakih možnosti za lokalno zaposlovanje, usposabljanje in napredovanje, varno delovno okolje ter zagotavljanje dostojnega plačila za vse." (B2 Dostojno delo in karijerne priložnosti)

V skladu s kriteriji GSCT za podjetja morajo "lokalni prebivalci imeti enake možnosti za zaposlovanje in napredovanje, vključno s položaji v upravi." (B2 Lokalno zaposlovanje), plega tega mora "podjetje ponujati možnosti za zaposlitev, vključno s položaji v upravi, brez diskriminacije glede na spol, raso, religijo, invalidnost in druge oblike" (B6 Enake možnosti).

Ker Zelena shema slovenskega turizma nagraduje destinacije in podjetja, ki se zavežejo k zgornjemu in izvajajo potrebne ukrepe, lahko ta slovenski nacionalni program označimo kot dobro prakso na področju spodbujanja enakosti in nediskriminacije v turizmu ⁴.

- » *Turistične destinacije in ponudniki, ki pridobijo mednarodni certifikat za trajnost, v delovne procese implementirajo elemente enakosti in nediskriminacije.*

⁴ <https://www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism>

<https://www.greendestinations.org/>

<https://www.greenkey.global/>

<https://www.greenglobe.com/>

<https://travelfestaybetter.com/>

<https://hihostels.com/sustainable-hostelling/>

<https://www.gstcouncil.org/>

3. ENAKOST OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI:

Enakost oseb s posebnimi potrebami pomeni, da imajo te enak dostop do priložnosti, pravic in virov, kot so izobraževanje, zaposlitev, zdravstvena oskrba, transport, javne storitve ipd. Diskriminacija in stigmatizacija oseb s posebnimi potrebami nista sprejemljivi.

3.1 ENAKOST MOŽNOSTI ZA OSEBE S POSEBNIMI POTREBAMI

Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI) je bil v Sloveniji sprejet leta 2010. Njegov namen je preprečevanje in odpravljanje diskriminacije invalidov na podlagi invalidnosti. Cilj zakona je ustvariti enake možnosti za invalide na vseh področjih življenja, vključno z dostopnostjo do storitev, blaga in objektov v javni rabi. Objekte, ki še niso prilagojeni invalidom, morajo njihovi lastniki do leta 2025 ustrezno predelati in odstraniti vse ovire.

Velik izziv predstavlja predvsem prilagoditev turističnih znamenitosti s statusom spomeniške zaščite ali kulturne dediščine, za katere smernice določa Zavod za varstvo kulturne dediščine. Navodila, ki jih poda Zavod, niso nujno vedno v skladu z željo po dostopnosti objektov za vse. Prav tako je dostopnost za vse težko urediti v starejših stavbah z ozkimi prostori. Izkušnje kažejo tudi, da so delavci v turizmu slabo seznanjeni z vsebinami novega zakona, ki prične v popolnosti veljati leta 2025.

Dobra praksa na področju informiranja turistov o dostopnosti znamenitosti in storitev je aplikacija Ljubljana by Wheelchair ⁵.

» *Cilj zakona je ustvariti enake možnosti za invalide na vseh področjih življenja, vključno z dostopnostjo do storitev, blaga in objektov v javni rabi. Objekte, ki še niso prilagojeni invalidom, morajo lastniki predelati in iz njih odstraniti vse ovire.*

3.2 POSEBNE POTREBE IN ENAKOST

Ustanovitev ločenega in neodvisnega urada Varuha za osebe s posebnimi potrebami predstavlja edinstveno uresničevanje Konvencije o pravicah invalidov. Delo varuha pomembno prispeva k izvajanju ukrepov in politik, povezanih z enakostjo na različnih področjih.

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

Ena od pomembnih nalog varuha je skrb za izobraževanje in pospeševanje socialne vključenosti študentov s posebnimi potrebami v učne procese. Varuh ima pomembno vlogo pri pripravi zakonodaje ter izobraževalnih strategij in politik; kot rezultat njegovih prizadevanj so bili ustanovljeni centri za podporo študentom s posebnimi potrebami in zagotovljena finančna sredstva za izvajanje programov.

Urad Varuha za osebe s posebnimi potrebami pokriva šest glavnih področij: zaposlitvene storitve in nadomestila, civilno in družinsko področje, zdravstveno in socialno zavarovanje, socialne storitve in izobraževanje, skrb za mladoletne, dostopnost brez ovir. Najnovejša sprememba zakonodaje prinaša novost v šolstvu; od septembra 2023 lahko šole pridobijo podporo in oblikujejo strokovne ekipe za učence s posebnimi potrebami, sestavljene iz učnih pomočnikov, specialnih pedagogov, šolskih psihologov, logopedov, šolskih zdravstvenih delavcev, socialnih delavcev in drugih. Gre za pomemben korak k uresničevanju načela inkluzije in pravice do izobraževanja otrok s posebnimi potrebami ⁶.

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

4. EKONOMSKA ENAKOST:

Ekonomska enakost se nanaša na enakovreden dostop vseh posameznikov do ekonomskih virov, priložnosti in nagrad, ne glede na njihov družbeno-ekonomski status in druge osebne značilnosti.

4.1 TRANSPARENTNA PLAČNA POLITIKA

Ko govorimo o enakosti na delovnem mestu, je transparentna in poštena plačna politika zelo pomembna tema. V organizacijah, ki zaposlenim izplačujejo pošteno plačilo za delo ne glede na spol, raso, etnično pripadnost ali katero koli drugo osebno značilnost, se ustvari bolj pozitivno delovno okolje, kar vodi v večje zadovoljstvo zaposlenih in višjo produktivnost. S pravično plačno politiko organizacije lažje privabljajo in zadržijo kakovostne in nadarjene kadre.

Zaposleni bodo organizacijo, v kateri se čutijo cenjeni, težje zapustili ali zamenjali za drugega delodajalca. Pravična plačna politika preprečuje tudi pravne spore in gradi pozitivno javno podobo organizacije. Diskriminacija pri plačilu lahko namreč vodi v tožbe in škoduje ugledu organizacije, kar lahko negativno vpliva na zadrževanje obstoječih in pridobivanje novih strank in zaposlenih.

- » *Organizacije naj redno revidirajo svojo plačno politiko in sproti odpravljajo morebitna neskladja.*
- » *Delodajalci lahko sprejmejo interne akte in izvajajo aktivnosti, kot so redni pregledi plačnih dogovorov, dodatna usposabljanja ipd., prek katerih promovirajo transparentno in pošteno plačno politiko.*

5. ENAKE MOŽNOSTI NA TRGU DELOVNE SILE:

Enake možnosti na trgu delovne sile pomenijo, da ni sistemskih ovir, ki bi posameznikom preprečevale dostop do zaposlitve ali napredovanja, da so programi izobraževanja in usposabljanja dostopni vsem ter da delodajalci vsem zagotavljajo enak dostop do dela, pošteno plačo, priložnosti za napredovanje in nagrade.

5.1 ORGAN ZA SPREMLJANJE ENAKOSTI

Čeprav imajo univerze vzpostavljena številna orodja in politike, ki formalno zagotavljajo enak dostop do akademske kariere, enakost spolov, svobodo izražanja in druge pravice, za učinkovito izpolnjevanje svojih zavez potrebujejo dodatne oblike nadzora.

Vloga organa za spremljanje enakosti je prav ta; izvajanje ukrepov za povečanje enakosti, spremljanje in preprečevanje neenakosti, svetovanje ter zagotavljanje mehanizmov za sankcioniranje kršiteljev.

Odbor za spremljanje enakosti vsem članom visokošolske ustanove, tako študentom kot tudi profesorjem in drugemu osebju, zagotavlja enak dostop do priložnosti, ne glede na njihov spol, raso, etnično pripadnost, vero, spolno usmerjenost ali invalidnost. S spremljanjem in obravnavanjem neenakosti odbor spodbuja bolj raznoliko in vključujočo skupnost, kar vodi v bogato in raznoliko učno okolje ter povečano inovativnost in ustvarjalnost.

» *To dobro prakso smo izbrali na pobudo sogovornikov, ki verjamejo, da so podobni interni ali zunanji odbori dober mehanizem za spopadanje z neenakostmi znotraj organizacij.*

5.2 OSVEŠČANJE IN PARTICIPATIVNI PROCES

Regulativni okvir sam po sebi pogosto ne odpravi neenakosti. Zato predstavljamo inovativen pristop, ki gradi "od spodaj navzgor" in zajema iniciative, kot so spodbujanje temeljnih egalitarnih procesov na delovnem mestu, medvrstniško izobraževanje o pomenu in vrednosti medosebnih razlik, razprave za ozaveščanje in izmenjavo mnenj ter participativni mehanizmi sodelovanja in sooblikovanja idej.

Vse navedene pobude so namenjene aktivaciji posameznikov, za njihov uspeh pa je ključno, da obstaja telo, neke vrste nadzorni organ, ki jim prisluhne. Sodelujoči v pobudah morajo imeti tudi ustrezno predznanje o enakosti in svojih pravicah, saj lahko le tako o njih tudi aktivno

razpravljajo.

- » *Gre za pomembno, a obenem tudi krhko prakso brez regulativnega okvirja. Rečemo ji lahko »neformalna dobra praksa«.*

5.3 TRANSPARENTNOST PRI ZAPOSLOVANJU IN NAPREDOVANJU

Organizacija, ki želi doseči popolno transparentnost pri zaposlovanju in napredovanju, naj pripravi celovit seznam delovnih mest z zahtevanimi kompetencami za posamezno delovno mesto. Takšen seznam naj ji služi kot edino merilo pri napredovanju in pri zaposlovanju novih sodelavcev; preverja naj zgolj kompetence posameznika in se ne ozira na njegov spol, državo izvora, željo po skrajšanem delovniku ali uveljavljanje katerega koli drugega ukrepa s področja usklajevanja dela in družinskega življenja.

- » *Današnje in prihodnje generacije je treba osvestiti o pomenu transparentnosti v postopkih zaposlovanja in napredovanja.*

5.4 ENAKOPRAVNI KRITERIJI ZA NAPREDOVANJE

Seznam kriterijev za napredovanje naj bo javen in dostopen vsem zaposlenim. S tem organizacija zagotovi, da ne prihaja do diskriminacije zaposlenih na podlagi njihovega spola ali osebnostnih lastnosti, in zatre dvom, ki se lahko pojavi ob napredovanju sodelavca.

- » *Gre za alternativen pristop k zagotavljanju enakosti in nediskriminacije.*

5.5 VPRAŠALNIK O ENAKOSTI & KOMISIJA ZA ETIKO

Vsak zaposleni naj ima enkrat letno možnost anonimno odgovoriti na vprašalnik, v katerem izrazi svoje dvome o (ne)enaki obravnavi znotraj organizacije. Odgovore naj pregleda neodvisna komisija za etiko, sestavljena iz zunanjih članov (in ne zaposlenih v organizaciji). Komisija naj za izzive, ki jih zazna iz vprašalnikov, predlaga ukrepe za obvladovanje in preprečevanje.

- » *Včasih se zaposleni ne počutijo obravnavani enakovredno. Anonimni vprašalnik nam da vpogled v njihovo mnenje.*

5.6 MEHKE VEŠČINE IN KOMPETENCE

Organizacija naj zaposlenim ponudi izobraževanja in usposabljanja s področja medkulturnih razlik in razvoja kompetenc. Na ta način zaposleni, ki sicer prihajajo iz različnih držav in kulturnih okolij, bolj učinkovito sodelujejo, krepi pa se tudi vzajemno spoštovanje.

» *Gre za neobičajen pristop k spodbujanju enakosti na delovnem mestu.*

6. MEDKULTURNA ENAKOST:

Medkulturna enakost se nanaša na enakovredno obravnavo pripadnikov različnih kultur, prepoznavanje različnih kulturnih izrazov in praks, razumevanje in spoštovanje različnih kulturnih perspektiv ter spodbujanje medkulturnega dialoga in izmenjav.

6.1 OKUSI MEDKULTURNOSTI

Med letoma 2021 in 2023 je organizacija Pina iz Kopra v sklopu projekta Okusi medkulturnosti izvajala brezplačna usposabljanja, ki so bila v prvi vrsti namenjena pripadnikom italijanske manjšine, pripadnikom drugih, uradno nepriznanih manjšin iz nekdanjih jugoslovanskih republik, in priseljencem.

Udeleženci so pridobili nova znanja in kompetence s področja kulturnega in gastronomskega turizma. Svoje turistično-gastronomske poslovne ideje, osnovane na lastni kulturni identiteti in izročilu, so prek projekta in s pomočjo mentorjev udeležali tudi v praksi. Na ta način je Pina skušala povečati zaposljivost in družbeno vključenost pripadnikov manjšin in priseljencev v Obalno-kraški in Goriški regiji ⁷.

- » *Zagotavljanje enakih možnosti je ključno za vse panoge, vključno s turizmom. V sklopu projekta Okusi medkulturnosti so pripadniki manjšin, etničnih skupin in priseljencev, ki delajo ali želijo delati v slovenskem turizmu, imeli priložnost pridobiti nova znanja in kompetence, razvijati ideje in uresničevati nove poslovne modele.*

ZAKLJUČEK

Enakost, spoštovanje raznolikosti ter še posebej promocija in širjenje teh vrednot na delovnem mestu in v družbi so glavni cilji projekta DOEER. Obenem so to prioritetni cilji globalnih in evropskih institucij. Hitro spreminjajoča se družba in krize, s katerimi se soočamo, še dodatno poudarjajo pomen teh ciljev. Udejanjanje enakosti v praksi na vseh področjih je nekaj, k čemur morajo stremeti vse sodobne politike in reforme.

V tem kontekstu je vloga izobraževalnih institucij izjemnega pomena. Predvsem univerze so tiste, ki določene koncepte najprej teoretsko obogatijo, nato pa jih prenesejo še v prakso. Zato je pomembno, da različne izkušnje, kulture in spretnosti, ki jih poznamo na nacionalnih nivojih, združimo na nadsocialnem nivoju in skupaj gradimo novo znanje in zavedanje. Za razumevanje različnih dimenzij in pomenov konceptov, kot so raznolikost, enakost in vključenost, je ključna multidisciplinarnost.

Partnerji projekta DOEER se zavedamo kompleksnosti zgoraj navedenih izzivov in ciljev. Zato smo v prvi fazi projekta izvedli analizo, rezultati katere so zajeti v pričujočem dokumentu. Vsak partner je črpal iz lastnih izkušenj in družbeno-ekonomskega konteksta. Nastal je dokument, ki je zgolj izhodišče daljšega in bolj poglobljenega procesa, v katerem bo poudarek na usposabljanju človeških virov na področju enakosti, raznolikosti in vključenosti na delovnem mestu in v drugih sferah življenja.

Zbirnik dobrih praks, teoretski okvir in smernice so zgolj osnova za razvoj ključnega orodja (in rezultata) projekta DOEER: spletnega modula o enakosti in enakopravnosti.

Če želimo doseči široko občinstvo tako v državah projektne partnerstva kot tudi v preostalih državah EU, je spletna učilnica zagotovo najbolj primerno orodje. Učilnica bo prosto dostopna. V njej bo vsakdo lahko dostopal do multidisciplinarnih vsebin, opravil test in prejel potrdilo o uspešno opravljenem izobraževanju s področja enakosti in enakopravnosti.

Spletni modul DOEER o enakosti in enakopravnosti bo sestavljen iz osmih sklopov, katerih avtorji so akademske in izobraževalne institucije, ki so obenem člani projektne partnerstva. Vsebinsko se bo dotaknil naslednjih področij:

- Enakost, človekove pravice in demokracija v dobi digitalne transformacije*
- Razumevanje in spodbujanje enakosti*
- Prepoznavanje in zmanjševanje neenakosti*
- Enakost v praksi*
- Družbeni vpliv udejanjanja enakosti*

- *Ekonomski vpliv udejanjanja enakosti*
- *Enakost v podjetništvu*
- *Enakost v turističnem sektorju*

Ob koncu vsakega modula bodo uporabniki opravili test, po osmih modulih pa bodo prejeli potrdilo o uspešno opravljenem izobraževanju in usvojenem znanju.

Glavni namen projekta DOEER je ustvariti in razširjati učne vsebine in zavedanje o vključevanju in raznolikosti. Z osveščanjem zaposlenih na delovnih mestih in širše lahko ustvarimo družbo, odporno na spremembe. Odpornost pa je nujna, če želimo doseči pravo in pristno enakost, živeti v bolj cvetoči družbi in uresničiti slogan EU, "Združeni v raznolikosti".

Prof Daniela La Foresta,
*oddelek za politične študije,
Univerza v Neaplju Federico II, Italija*

PRILOGA

1 ENAKOST SPOLOV

- 1.1 Načrt za enakost spolov
- 1.2 Pravilnik s področja usklajevanja dela in zasebnega življenja
- 1.3 Uresničevanje načrta za enakost spolov
- 1.4 Uravnavanje poklicnega in družinskega življenja za moške in ženske
- 1.5 Univerzitetni načrt za enakost spolov

2 DRUŽBENA ENAKOST

- 2.1 Programi za podporo zaposlenim
- 2.2 Certificiranje kot orodje za spodbujanje enakosti in nediskriminacije

3 ENAKOST OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI

- 3.1 Enakost možnosti za osebe s posebnimi potrebami
- 3.2 Posebne potrebe in enakost

4 EKONOMSKA ENAKOST

- 4.1 Transparentna plačna politika

5 ENAKE MOŽNOSTI NA TRGU DELOVNE SILE

- 5.1 Organ za spremljanje enakosti
- 5.2 Transparentnost pri zaposlovanju in napredovanju
- 5.3 Giusti criteri di promozione
- 5.4 Enakopravni kriteriji za napredovanje
- 5.5 Mehke veščine in competence
- 5.6 Work-family life balance measures for men & women

6 MEDKULTURNA ENAKOST

- 6.1 Okusi medkulturnosti
- 6.2 Osveščanje in participativni proces

1.1 Načrt za enakost spolov

Načrt za enakost spolov je instrument za spopadanje s spolno neenakostjo na delovnem mestu (v tem primeru na univerzi). Predvideva ukrepe za spodbujanje enakosti spolov v organizaciji skozi proces strukturnih sprememb.

Načrti za enakost spolov so običajno celoviti in obsežni in obravnavajo celotno organizacijo, vključujejo vse pomembne deležnike in se spopadajo z različnimi vprašanji enakosti spolov znotraj posamezne organizacije. Zato se načrti za enakost spolov ne smejo osredotočiti samo na spodbujanje kariernih priložnosti in enak dostop do virov, ampak morajo biti vključujoči in se osredotočati tako na ženske kot tudi na moške.

Načrt za enakost spolov je sistematičen in strateški instrument, ki določa prednostne naloge in konkretne cilje (na podlagi temeljit ocene stanja) ter specifične ukrepe, ki bodo izvedeni za izboljšanje enakosti spolov.



Na akademski ravni to pomeni, da morajo načrti za enakost spolov nagovarjati vse akademsko osebje (profesorje, raziskovalce, študente, administrativno osebje) in na teoretični in praktični ravni opredeliti več ukrepov. Ti lahko vključujejo zmanjševanje razlik med spoloma v organih za odločanje s podporo kandidaturam žensk, ozaveščanje o enakosti spolov prek vključevanja študentskih organizacij v pripravo strategij in ukrepov za gradnjo zavedanja o spolu, spodbujanje ravnotežja med delom in zasebnim življenjem, še posebej za mlade ljudi z otroki, ter prispevanje k perspektivi spolov v raziskovanju in poučevanju.

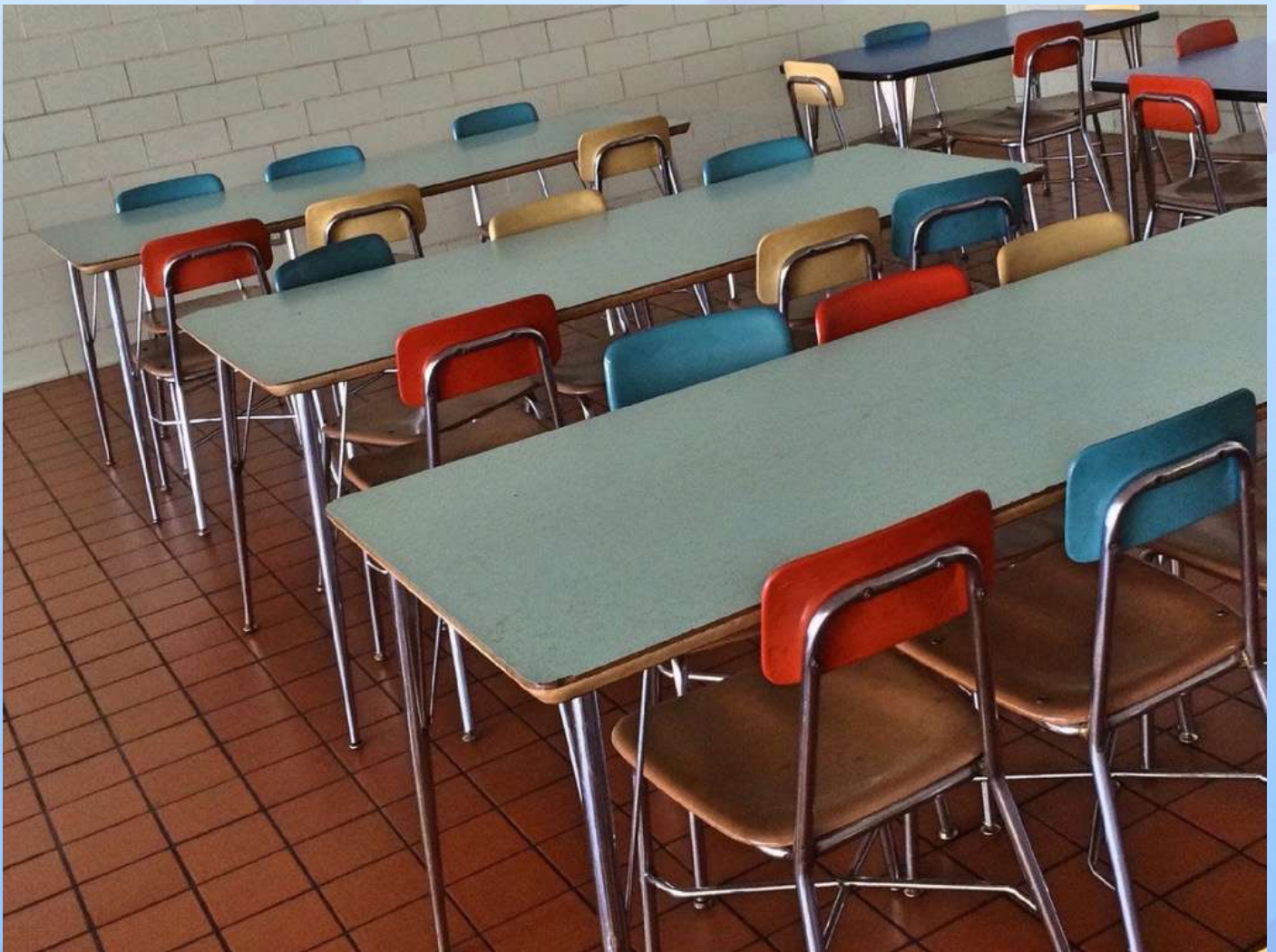
eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep

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

1.2 Pravilnik s področja usklajevanja dela in zasebnega življenja

Program ali pravilnik s področja usklajevanja dela in zasebnega življenja se lahko oblikuje kot niz politik in praks, katerih cilj je zagotavljati zadovoljstvo zaposlenih in nižati stres na delovnem mestu.

V sklopu programov za usklajevanje dela in zasebnega življenja je pomembno zagotoviti prilagodljiv delovnik, omogočiti delo na daljavo in prilagodljiv delovnik, nuditi plačan dopust in starševski dopust ter ponuditi možnost izplačila dodatnih delovnih ur.



1.3 Uresničevanje načrta za enakost spolov

V zadnjih letih se vse bolj širi uporaba instrumenta za enakost med spoloma v obliki načrta s področja enakosti med spoloma. Izkušnje kažejo, da se ukrepi za enakost med spoloma najbolj uspešno izvajajo ravno v podjetjih, ki imajo izdelan poseben načrt na tem področju. Da bi bil načrt za enakost spolov čim bolj učinkovit, je pomembno upoštevati naslednje:

- Ukrepe iz načrta za enakost med spoloma je treba komunicirati. Deležniki, še posebej zaposleni, morajo biti seznanjeni z zavezami, ki jih podjetje sprejema, saj jih le tako lahko podprejo. Zaposleni v podjetju so implicitno sicer del načrta, a izziv je, da postanejo njegovi aktivni udeleženci. Zato mora načrt predvideti komuniciranje njegove vsebine in ukrepov med zaposlenimi.
- Informiranje zaposlenih o vsebini načrta je enako pomembno kot to, da razumejo potrebo po njem. Ni namreč mogoče pričakovati, da bodo zaposleni sodelovali pri aktivnostih, v katere ne verjamejo ali s katerimi niso ustrezno seznanjeni. Zato mora načrt za enakost spolov vključevati izobraževalne in ozaveščevalne aktivnosti za zaposlene na vseh ravneh.



- Za preprečevanje morebitne neusklajenosti med načrtom za enakost spolov in dejanskim stanjem v podjetju je nujno spremljati izvajanje ukrepov. Natančno spremljanje izvedenih aktivnosti in danih zavez je bistvenega pomena za doseganje želenih ciljev.

1.4 Univerzitetni načrt za enakost spolov

Uvedba Načrta za enakost spolov Univerze Comenius je edinstvena politika univerze za zagotavljanje enakih možnosti, vključno z zbiranjem in spremljanjem podatkov, preprečevanjem diskriminacije in sankcioniranjem. Politika zagotavlja ravnovesje med spoloma in se sklicuje tako na splošni pravni okvir kot tudi na mednarodne in evropske obveznosti. Načrt je del standardov kakovosti univerze, priprava, oblikovanje in sprejetje pa sta bila participativna, transparentna in osnovana na dejanskih podatkih in raziskavah.

Načrta za enakost spolov Univerze Comenius je del prizadevanj univerze za boljše delovne in študijske pogoje ter za dvig kakovosti raziskav in izobraževanja. Cilj ukrepov so strukturne spremembe, ki bodo privedle do odprtega, podpornega, vključujočega in nediskriminatornega okolja za vse zaposlene in študente posameznih fakultet Univerze Comenius.



RODOVÁ ROVNOST NA UK

Priprava Načrta za enakost spolov Univerze Comenius je tesno povezana z izvajanjem mednarodnega projekta EQUAL4EUROPE (www.equal4europe.eu) in odgovarja na trenutno zahtevo EU, ki sodelovanje javnih raziskovalnih institucij v programu Horizon Europe pogojuje z obstojem institucionalnih načrtov za enakost spolov. Kljub temu pa je načrt v prvi vrsti odziv na številne primere spolne neenakosti, ki prežemajo akademskemu okolje Univerze Comenius in vodijo k izgubi talentov in nižji kakovosti raziskav in izobraževanja.

1.5 Strategija enakosti spolov na Slovaškem

Za uresničevanje Strategije za enakost spolov na Slovaškem je odgovoren oddelek za enakost spolov in enake možnosti pri Ministrstvu za delo, socialne zadeve in družino. Spolna neenakost se na Slovaškem izraža predvsem pri zaposlovanju, a obstaja tudi na drugih področjih. Razlogi zanjo so različni, od tradicionalne delitve vlog med spoloma do slabega poznavanja lastnih pravic in agende za enakost spolov, pomanjkanja afirmativnih ukrepov, pa tudi pomanjkanja socialnih storitev, ki bi omogočile boljše ravnovesje med delom in družinskim življenjem.

rodová  rovnost'

Oddelek za enakost spolov in enake možnosti na Slovaškem se osredotoča na enakost spolov in opolnomočenje žensk. Gre za organ, ki zagotavlja implementacijo ukrepov za enakost spolov na Slovaškem, in koordinira izvajanje horizontalnih načel protidiskriminacije in enakosti med ženskami in moškimi v projektih, sofinanciranih iz Evropskih strukturnih in investicijskih skladov.

Oddelek za enakost spolov in enake možnosti koordinira tudi delovanje Odbora za enakost spolov, ki je stalni odbor vladnega sveta za človekove pravice, manjšine in enakost spolov. Sodeluje tudi z nevladnimi organizacijami za ženske na Slovaškem.

2.1 Programi za podporo zaposlenim

S programi za podporo zaposlenim lahko organizacije ustvarijo bolj podporno in vključujoče delovno okolje, ki spodbuja dobro počutje zaposlenih in išče ravnotežje med delom in zasebnim življenjem. Posledično to pomeni, da so zaposleni bolj predani svojemu delu, višja je produktivnost pri delu, manj pa je tudi odhodov nadarjenih kadrov.

Primeri programov podpore za zaposlene:

- Notranje svetovalne storitve: Organizacija lahko zaposlenim zagotovi dostop do svetovalnih ali psiholoških storitev, bodisi interno ali prek zunanega ponudnika, in tako pomaga zaposlenim pri obvladovanju osebnih težav, kot so stres, tesnoba, depresija, težave v odnosih ali zloraba substanc. Svetovanje se lahko izvaja osebno, po telefonu ali prek spletnih platform in je lahko na voljo na zaupni osnovi.
- Starševski dopust: Ponujanje starševskega dopusta tako materam kot očetom lahko pomaga



zaposlenim uravnorežiti delovne in družinske obveznosti. Starševski dopust je lahko plačan ali neplačan, njegova dolžina pa se lahko razlikuje glede na politike organizacije in zakone države. Nekatere organizacije ponujajo tudi dodatne ugodnosti, kot so podpora pri dojenju ali pomoč pri varstvu otrok.

- Prožne delovne ureditve: Zagotavljanje prožnih delovnih ureditev, kot so delo na daljavo, prilagodljive ure ali delitev delovnega mesta, lahko pomaga zaposlenim pri uravnoreženju delovnih in zasebnih obveznosti. To je še posebej pomembno za zaposlene, ki imajo obveznosti do otrok ali starejših sorodnikov ali se soočajo s težavami z zdravjem.
- Svetovalna pomoč s strani sodelavcev: Zaposlenim, ki se srečujejo z izzivi, kot so starševstvo, skrb za starejše ali duševno zdravje, lahko z nasveti in deljenjem izkušenj podporo zagotavljajo tudi njihovi sodelavci znotraj svetovalnih skupin.

2.2 Certificiranje kot orodje za spodbujanje enakosti in nediskriminacije

V programu Zelena shema slovenskega turizma morajo destinacije in ponudniki, ki želijo pridobiti certifikat Slovenia Green, v svoje poslovanje implementirati enega izmed mednarodnih trajnostnih standardov, kot so Green Destinations Standard, Green Key, Travelife in HI Q&S. Gre za standarde, priznane s strani Svetovnega sveta za trajnostni turizem (GSTC), organa, ki določa, kako naj bi trajnostne destinacije in ponudniki delovali. Vsi standardi spodbujajo enakost in nediskriminacijo.

GSTC od destinacij zahteva, da "med turističnimi podjetji spodbujajo in podpirajo možnosti za karijerne priložnosti in usposabljanje v turizmu. Turistična podjetja se morajo zavezati k zagotavljanju enakih možnosti za lokalno zaposlovanje, usposabljanje in napredovanje, varno delovno okolje ter zagotavljanje dostojnega plačila za vse." (B2 Dostojno delo in karijerne priložnosti).

V skladu s kriteriji GSCT za podjetja morajo "lokalni prebivalci imeti enake možnosti za zaposlovanje in napredovanje, vključno s položaji v upravi." (B2 Lokalno zaposlovanje), plega tega mora "podjetje ponujati možnosti za zaposlitev, vključno s položaji v upravi, brez diskriminacije glede na spol, raso, religijo, invalidnost in druge oblike" (B6 Enake možnosti).

Ker Zelena shema slovenskega turizma nagraduje destinacije in podjetja, ki se zavežejo k zgornjemu in izvajajo potrebne ukrepe, lahko ta slovenski nacionalni program označimo kot dobro prakso na področju spodbujanja enakosti in nediskriminacije v turizmu.



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

www.greendestinations.org/

www.greenkey.global/

www.greenglobe.com/

travelifestaybetter.com/

hihostels.com/sustainable-hostelling/

www.gstcouncil.org/

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

3.1 Enakost možnosti za osebe s posebnimi potrebami

Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI) je bil v Sloveniji sprejet leta 2010. Njegov namen je preprečevanje in odpravljanje diskriminacije invalidov na podlagi invalidnosti.

Cilj zakona je ustvariti enake možnosti za invalide na vseh področjih življenja, vključno z dostopnostjo do storitev, blaga in objektov v javni rabi. Objekte, ki še niso prilagojeni invalidom, morajo njihovi lastniki do leta 2025 ustrezno predelati in odstraniti vse ovire.



www.ljubljana.bywheelchair.com

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

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

3.2 Posebne potrebe in enakost

Ustanovitev ločenega in neodvisnega urada Varuha za osebe s posebnimi potrebami predstavlja edinstveno uresničevanje Konvencije o pravicah oseb s posebnimi potrebami. Delo varuha pomembno prispeva k izvajanju ukrepov in politik, povezanih z enakostjo na različnih področjih.

Ena od pomembnih nalog varuha je skrb za izobraževanje in pospeševanje socialne vključenosti študentov s posebnimi potrebami v učne procese. Varuh ima pomembno vlogo pri pripravi zakonodaje ter izobraževalnih strategij in politik; kot rezultat njegovih prizadevanj so bili ustanovljeni centri za podporo študentom s posebnimi potrebami in zagotovljena finančna sredstva za izvajanje programov.



Urad Varuha za osebe s posebnimi potrebami pokriva šest glavnih področij: zaposlitvene storitve in nadomestila, civilno in družinsko področje, zdravstveno in socialno zavarovanje, socialne storitve in izobraževanje, skrb za mladoletne, dostopnost brez ovir. Najnovejša sprememba zakonodaje prinaša novost v šolstvu; od septembra 2023 lahko šole pridobijo podporo in oblikujejo strokovne ekipe za učence s posebnimi potrebami, sestavljene iz učnih pomočnikov, specialnih pedagogov, šolskih psihologov, logopedov, šolskih zdravstvenih delavcev, socialnih delavcev in drugih. Gre za pomemben korak k uresničevanju načela inkluzije in pravice do izobraževanja otrok s posebnimi potrebami v skladu s Konvencijo Združenih narodov o pravicah oseb s posebnimi potrebami.

4.1 Transparentna plačna politika

Ko govorimo o enakosti na delovnem mestu, je transparentna in poštena plačna politika ena od izjemno pomembnih tem. V organizacijah, ki zaposlenim izplačujejo pošteno plačilo za delo ne glede na spol, raso, etnično pripadnost ali katero koli drugo osebno značilnost, se ustvari bolj pozitivno delovno okolje, kar vodi v večje zadovoljstvo zaposlenih in višjo produktivnost. S pravično plačno politiko organizacije lažje privabljajo in zadržijo kakovostne in nadarjene kadre.



Zaposleni bodo podjetje, v katerem se čutijo cenjeni, težje zapustili ali zamenjali za drugega delodajalca. Pravična plačna politika preprečuje tudi pravne spore in gradi pozitivno javno podobo. Diskriminacija pri plačilu lahko namreč vodi v tožbe in škoduje ugledu organizacije, kar posledično lahko negativno vpliva na zadrževanje in pridobivanje strank in zaposlenih.

5.1 Organ za spremljanje enakosti

Čeprav imajo univerze vzpostavljena številna orodja in politike, ki formalno zagotavljajo enak dostop do akademske kariere, enakost spolov, svobodo izražanja in druge pravice, za učinkovito izpolnjevanje svojih zavez potrebujejo dodatne oblike nadzora. Vloga organa za spremljanje enakosti je prav ta; spodbujanje ukrepov za enakost, preverjanje neenakosti in vrednotenje primerov neenakosti, nudenje pomoči in zagotavljanje mehanizmov za sankcioniranje tistih, ki kršijo osnovna načela.



Odbor za spremljanje enakosti lahko pomaga zagotoviti, da imajo vsi člani visokošolske ustanove, vključno s študenti, učitelji in osebje, enak dostop do priložnosti, ne glede na njihov spol, raso, etnično pripadnost, vero, spolno usmerjenost ali invalidnost. S spremljanjem in obravnavanjem neenakosti tak odbor spodbuja bolj raznoliko in vključujočo skupnost, kar vodi v bogato in raznoliko učno okolje ter povečano inovativnost in ustvarjalnost.

5.2 Transparentnost pri zaposlovanju in napredovanju

Organizacija, ki želi doseči popolno transparentnost pri zaposlovanju in napredovanju, naj pripravi celovit seznam delovnih mest z zahtevanimi kompetencami za posamezno delovno mesto. Takšen seznam naj ji nato služi kot edino merilo pri napredovanju in pri zaposlovanju novih sodelavcev; preverja naj zgolj kompetence posameznika in se ne ozira na njegov spol, državo izvora, željo po skrajšanem delovniku ali uveljavljanje katerega koli drugega ukrepa s področja usklajevanja dela in družinskega življenja ipd.

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

Some first GEARING-Roles results



5.3 Enakopravni kriteriji za napredovanje

Seznam kriterijev za napredovanje naj bo javen in dostopen vsem zaposlenim.

Na ta način organizacija zagotovi, da ne prihaja do diskriminacije zaposlenih na podlagi njihovega spola ali osebnostnih lastnosti, in zatre dvom, ki se lahko pojavi ob napredovanju posameznega sodelavca.



5.4 Vprašalnik o enakosti & komisija za etiko

Vsak zaposleni naj ima enkrat letno možnost anonimno odgovoriti na vprašalnik, v katerem izrazi svoje dvome o (ne)enaki obravnavi znotraj organizacije.

Odgovore naj pregleda neodvisna komisija za etiko, sestavljena iz zunanjih članov (in ne zaposlenih v organizaciji). Ta ista komisija naj zaznane izzive tudi obravnava in predlaga ukrepe za njihovo obvladovanje in preprečevanje.



5.5 Mehke veščine in kompetence

Organizacija naj zaposlenim ponudi izobraževanja in usposabljanja s področja medkulturnih razlik in razvoja kompetenc.

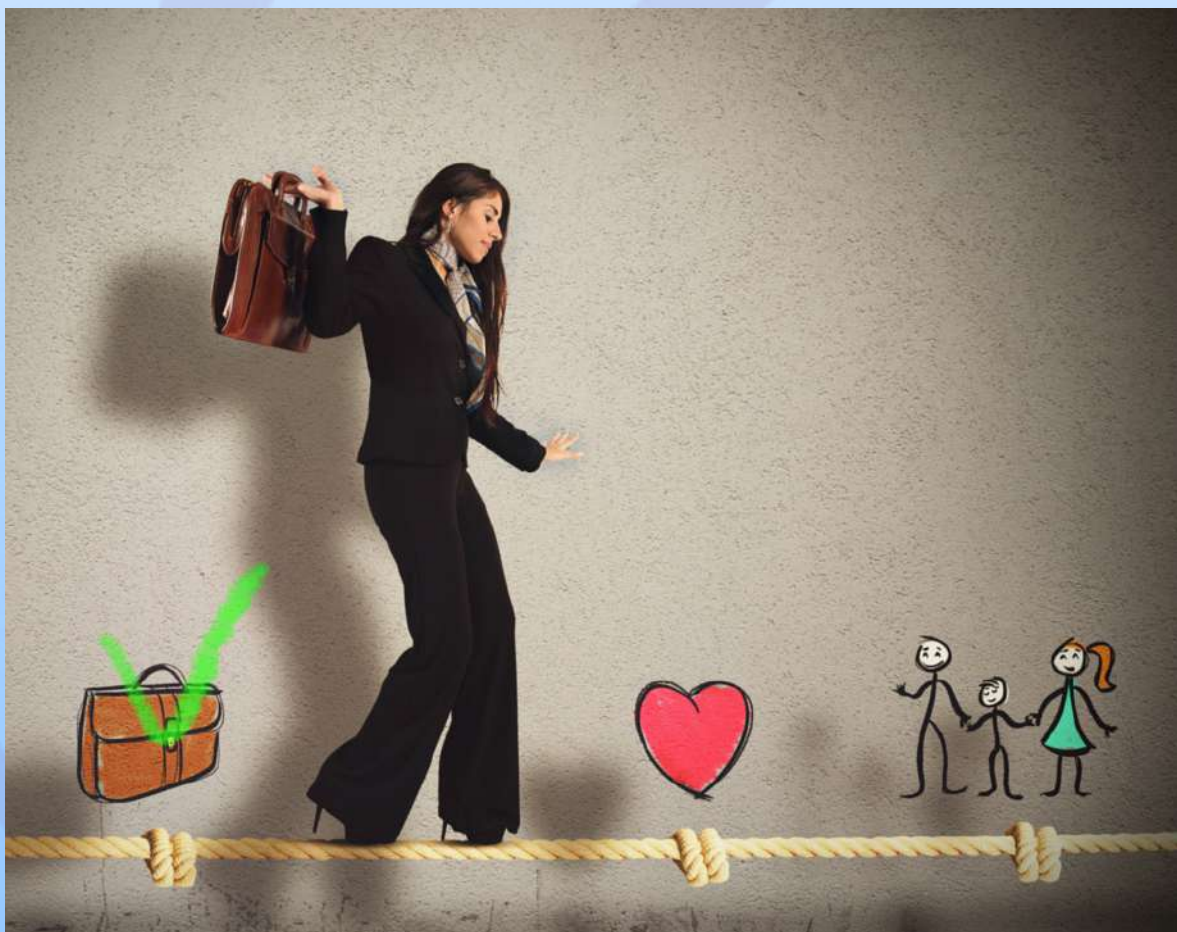
Na ta način zaposleni, ki sicer prihajajo iz različnih držav in kulturnih okolij, bolj učinkovito sodelujejo, krepí pa se tudi vzajemno spoštovanje.



5.6 Uravnavanje službenega in zasebnega življenja za moške in ženske

Ukrepi za usklajevanje službenega in družinskega življenja vključujejo prožni delovni čas, starševski dopust in skrajšan delovnik. Namen teh ukrepov je zmanjšati spolno neenakost na trgu dela. Vendar pa te ukrepe pretežno koristijo ženske, kar lahko vodi do nove oblike neenakosti.

Čeprav je končni cilj teh ukrepov dober, odpirajo določena vprašanja in predstavljajo izziv za zaposlovalce. Dober primer spobujanja enakosti med spoloma je enaka pravica do štarsevskega dopusta za moške in ženske.



6.1 Okusi medkulturnosti

Zagotavljanje enakih možnosti je ključno za vse panoge, vključno s turizmom.

V sklopu projekta Okusi medkulturnosti so pripadniki manjšin, etničnih skupin in priseljencev, ki delajo ali želijo delati v slovenskem turizmu, imeli priložnost pridobiti nova znanja in kompetence, razvijati svoje ideje in uresničevati nove poslovne modele.



6.2 Osveščanje in participativni proces

Regulativni okvir pogosto ni zadostna rešitev za odpravo neenakosti. Inovativen pristop na tem področju gradi "od spodaj navzgor"; gre za iniciative za podporo temeljnim egalitarnim procesom na delovnem mestu, medvrstniško izobraževanje o pomenu medosebnih razlik, trenutke in razprave za ozaveščanje in izmenjavo mnenj ter za vzpostavljanje mehanizmov sodelovanja in sooblikovanja idej. Vse te pobude so lahko uspešne, če obstaja telo, neke vrste nadzorni organ, ki jim prisluhne.



Sodelujoči v pobudah morajo imeti ustrezno znanje o enakosti in razumeti svoje pravice, da lahko o njih tudi aktivno razpravljajo.



www.doeer.eu

info@doeer.eu

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

<https://twitter.com/DOEERteam>