

# Smernice za enakost spolov v kulturi

Dokument je pripravila delovna skupina v sestavi **Vesna Bukovec, Ana Čigon, Tea Hvala, Urška Jež, Nika Kovač** in **Teja Reba**.

Smernice se opirajo na izsledke mednarodne konference in spletne delavnice Enakost spolov v kulturi, ki sta potekali 25. septembra 2020 v Ljubljani na 26. Mednarodnem festivalu sodobnih umetnosti Mesto žensk. Slonijo tudi na poročilu "Gender Equality: Gender Balance in the Cultural and Creative Sectors" (Voices of Culture, 2019).<sup>1</sup>

*Jezikovna opomba: V poglavjih, kjer nebinarne in trans osebe niso posebej omenjene, so vključene v izraz ženske.*



Društvo za promocijo žensk v kulturi – Mesto žensk,  
Ljubljana, december 2020

*Podpora:*



---

<sup>1</sup> Imogen Gunner, Tamara Tatishvili in Zita Holbourne (ur.): »Gender Equality: Gender Balance in the Cultural and Creative Sectors. Brainstorming Report Reflecting Group Discussions During Voices of Culture Session, Prague, 4-5 September 2019« (»Enakost spolov: Spolna uravnoveženost v kulturnem in kreativnem sektorju. Poročilo s skupinske razprave na Voices of Culture, Praga, 4.–5. september 2019«), str. 6–63.

## UVOD

Dokument določa merila in predlaga ukrepe za zagotavljanje enakosti spolov v kulturi in kreativnem sektorju na državni in občinski ravni. Naslovniki smernic so državne institucije, javni zavodi, nevladne organizacije in delavke/-ci v kulturi. Smernice veljajo tudi za tudi presečišča med kulturo ter vzgojo in izobraževanjem.

Smernice za enakost spolov v kulturi vsebujejo tako kratkoročne kot dolgoročne ukrepe za preprečevanje neenakosti in doseganje enakosti spolov v kulturi in kreativnem sektorju. Predlagajo, naj spolna uravnoteženost postane obvezni kriterij pri upravljanju in razdeljevanju kot tudi rabi javnih sredstev. Tako financerji kot financirani morajo oblikovati in izvajati jasne strategije za doseganje spolne enakosti na kadrovske in programski ravni, ko pa bo ta dosežena, naj poskrbijo za njeno ohranjanje. Vse ustanove, organizacije in posamezniki, ki delajo v kulturi in kreativnem sektorju, se morajo zavezati, da bodo kriterij spolne uravnoteženosti oblikovali presečno (intersekcionalno) in tako preprečili nova razlikovanja in diskriminacijo na podlagi osebnih okoliščin. Ta zaveza mora biti dolgoročna in izmerljiva.

Za celovito odpravo neenakosti je nujna paradigmatška, sistemska sprememba. Do nje vodi več poti, a gotovo je, da spolna enakost v kulturi zahteva osveščanje o obstoječi spolni neenakosti, zavezo k ukrepanju zoper njo in odpravo nepravilnih razmerij moči v družbi.

### SEZNAM KRATIC:

EU = Evropska unija

MzK = Ministrstvo za kulturo

MDDSZ = Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

MIZŠ = Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport

ZRSŠ = Zavod RS za šolstvo

MZ = Ministrstvo za zdravje

SURS = Statistični urad Republike Slovenije

CNVOS = Zavod center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij

NVO = nevladne organizacije

VIZ = vzgojno-izobraževalni zavodi

## 1. POGLAVJE

# SISTEMSKA DISKRIMINACIJA TERJA SISTEMSKO SPREMEMBE

### Uvod

Neenakost in neuravnoteženost spolov v kulturnem in kreativnem sektorju obstajata od nekdaj. Neenakost spolov in institucionalna diskriminacija, s katerima se soočajo ženske, ki delujejo na vseh ravneh kulturnih, kreativnih in umetniških panog, sta privedli do njihove podzastopanosti. Sistemska diskriminacija, ki jo kljub svojemu udejstvovanju doživljajo ženske, pa tudi nebinarne osebe in osebe, ki odstopajo od tradicionalnih spolnih norm, terja takojšnje spremembe na vseh ravneh.

Za bolj vključujočo, presečno opredelitev izraza »enakost spolov« bi bilo treba upoštevati vidike diskriminacije, raznolikosti in vključevanja, ki segajo dlje od običajnega razumevanja enakosti spolov. Vključiti bi morali marginalizirane, manjšinske in podzastopane skupine ljudi (osebe z oviranostmi, Rominje, begunke in osebe z migrantskim ozadjem, pripadnice LGBTIQ+ skupnosti, transspolne osebe, starejše ženske itd.), ki doživljajo diskriminacijo na podlagi spolne identitete in spolne usmerjenosti ter etnične pripadnosti, starosti, vere ali oviranosti. V tem smislu bi morala najširša opredelitev enakosti spolov poleg žensk in moških nagovarjati še vse druge spolne identitete in izraze, vključno z nebinarnimi osebami. Samo tako bi pojem enakosti spolov dejansko odražal prizadevanja za splošno enakost in raznolikost, ki sodijo med osrednje evropske vrednote.

Delo žensk v kulturnem in kreativnem sektorju zaznamujejo atipične oblike dela: kratkoročno in občasno pogodbeno delo, odvisnost od štipendij in drugih oblik subvencioniranja ter samozaposlovanje in podjetništvo. Na umetniških akademijah in družboslovnih študijskih smereh diplomira več žensk kot moških<sup>2</sup>, vendar je karierni razvoj žensk težji ali bolj razdrobljen od kariernega razvoja moških. Poleg tega kariere žensk pogosteje zaznamujejo obdobja brezposelnosti, starševstva in skrbstvenega dela, zato se ženske večkrat kot moški kolegi znajdejo pod pragom revščine. Ženske in nebinarne osebe, ki doživljajo presečne oblike diskriminacije, so še bolj podvržene sistemski spolni diskriminaciji, saj morajo premagovati dvojne ali celo trojne ovire, če se želijo enako uveljaviti.

Prepoznavanje, analiza in sprememba diskriminatornih struktur, ki ohranjajo in krepijo diskriminacijo in neenakost v kulturnem in kreativnem sektorju, so predpogoji za doseganje dolgo pričakovanih in potrebnih sistemskih sprememb. To poglavje sistemsko diskriminacijo in sistemske spremembe obravnava interseksionalno, ker prekrivanje različnih osebnih okoliščin aktivno prispeva k sistemski diskriminaciji na podlagi spola. Za ukinitvev institucionalne diskriminacije in odstranitev obstoječih ovir, ki izhajajo iz kapitalističnih patriarhalnih struktur, so potrebne zakonodajne, politične in kulturne spremembe.

---

<sup>2</sup> Po podatkih SURS-a delež diplomantk v Sloveniji znaša 60 %.

## **A) GLAVNO PRIPOROČILO**

**V sodelovanju s stroko omogočiti redno zbiranje podatkov, ki bodo razkrili sistemsko diskriminacijo, in na podlagi raziskav oblikovati ukrepe za njeno odpravljanje.**

*Utemeljitev: O sistemski diskriminaciji na podlagi spola ni na voljo dovolj podatkov. Za njeno učinkovito odpravljanje je potrebno razviti ustrezno metodologijo zbiranja podatkov, zagotoviti sredstva za redno opravljanje analiz in izvajati ukrepe za enakost spolov.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.1:** MzK in MDDSZ naj v sodelovanju s SURS-om in skladno s Poslovníkom CNVOS<sup>3</sup> oblikujeta strokovno posvetovalno telo (vključno s predstavnicami marginaliziranih skupin), ki bo razvilo sistem rednega zbiranja podatkov od vseh prejemnikov javnih sredstev in podajalo priporočila za odpravljanje sistemske diskriminacije.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.2:** MzK naj naroči in financira kvantitativne in kvalitativne raziskave o spolni enakosti, ki bodo razkrile prikrite sisteme moči in njihov vpliv na marginalizirane skupine. Če ugotovitve raziskav pokažejo sistemsko neenakost, naj MzK v sodelovanju s strokovnim posvetovalnim telesom pripravi predloge zakonskih sprememb za doseganje enakosti.

## **B) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Z izobraževanjem in usposabljanjem dvigniti raven ozaveščenosti o enakosti spolov v kulturi, kar vključuje izobraževanja in usposabljanja vseh deležnikov in posnemanje najboljših praks iz Slovenije in drugih držav.**

*Utemeljitev: Zaradi globoko zakoreninjene sistemske diskriminacije v naši družbi posamezniki/-ce ne prepoznajo kršitev svojih pravic in ne poznajo mehanizmov za zagotavljanje spolne enakosti.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.3:** Izvajati strokovna usposabljanja odločevalcev (Odbor za kulturo, MzK, lokalne samouprave, uradniki) o prepoznavanju in odpravljanju sistemske diskriminacije, da bi vzpostavili uravnoteženo zakonodajo in distribucijo javnih sredstev.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.4:** Zagotoviti usposabljanja za strokovno javnost (uradniki, programske/-i vodje, strokovne komisije, mediji, recenzenti/-ke, producenti/-ke in drugi podporni poklici, pedagoški kader) o različnih vidikih spolne enakosti in raznolikosti z intersekcionalnega vidika.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.5:** Izvajati strokovna usposabljanja delodajalcev in naročnikov s ciljem zagotavljanja upoštevanja pravic in prakse enakosti prek sprememb odnosov,

---

<sup>3</sup> CNVOS, [Poslovnik postopka izbora predstavnikov nevladnih organizacij](#).

postopkov, politik, nadzora, varovanja in drugih obstoječih vsakodnevnih operacij. Organizirati redna brezplačna izobraževanja za javne zavode in nevladne organizacije, sofinancirana iz javnih sredstev.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.6:** Izvajati usposabljanja delavk/-cev v kulturi in kreativnem sektorju z namenom poznavanja lastnih pravic, prepoznavanja sistemske diskriminacije in poznavanja mehanizmov uveljavljanja pravic ob kršitvah.

### **C) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Urediti pravni okvir, ki bo deležnikom<sup>4</sup> na področju kulture in kreativnih industrij omogočal pogoje za odpravljanje spolne neenakosti. Vzpostaviti mehanizme, ki bodo spodbujali zmanjševanje sistemske diskriminacije.**

*Utemeljitev: Obstoječ pravni okvir (ZUJIK, ZUJF, ZDR-1, Pravilnik o izvedbi javnega poziva in javnega razpisa za izbiro kulturnih programov in kulturnih projektov, Pravilnik o strokovnih komisijah idr.) pomanjkljivo ureja področje enakosti spolov, zato je na podlagi opravljenih analiz stanja treba vzpostaviti sistem, ki bo zagotavljal spoštovanje predpisov in ohranjanje zastavljenih standardov. Obstoječi mehanizmi javnega financiranja ne preverjajo prisotnosti sistemske diskriminacije v javnih zavodih in drugih prejemnikih javnih sredstev.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.7:** MzK in lokalne samouprave naj pregledajo obstoječo zakonodajo, pravilnike in ustanovne akte ter jih prilagodijo, da bodo upoštevali pozitivni ukrep spolnih kvot (pravilo 50-50), intersekcionalnost, enako plačilo, starševski dopust in pravice primarnih skrbnikov.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.8:** MzK in lokalne samouprave naj pri oblikovanju posvetovalnih in odločevalskih teles ter zaposlovanju v javnih zavodih spoštujejo pozitivni ukrep spolnih kvot in intersekcionalnost. Položaje moči naj posamezniki zasedajo le za določen čas in z omejenim številom ponovitev mandata.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.9:** Uveljavitev kriterijev za enakost spolov v mehanizmi javnega financiranja MzK, javnih skladov in lokalnih samouprav. Primeri: spoštovanje spolnih kvot in intersekcionalnosti v projektih in programih, objektivne in transparentne metode ocenjevanja strokovnih komisij ter zagotavljanje nepristranskosti z anonimizacijo prijav.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.10:** MzK in lokalne samouprave naj pri svojem delovanju vzpostavijo mehanizme, ki bodo strokovno javnost (uradniki, programske vodje, strokovne komisije, mediji, recenzenti, producenti in drugi podporni poklici, pedagoški kader) s finančnim nagrajevanjem spodbujali k upoštevanju spolnih kvot in intersekcionalnosti. Primeri: snovanje programov, oblikovanje produkcijskih ekip, podeljevanje nagrad, kritiška refleksija in medijska pokritost, vključevanje v pedagoške materiale itd.

<sup>4</sup> Odločevalci (vlada, MzK, parlament, lokalne samouprave, uradniki), strokovna javnost (uradniki, programske/-i vodje, strokovne komisije, mediji, recenzenti/-ke, producenti/-ke in drugi podporni poklici, pedagoški kader), delodajalci in naročniki.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.11:** MzK in lokalne samouprave naj vzpostavijo dialog z mrežami, projekti in organizacijami, ki spodbujajo ženske k delovanju na kulturnem in kreativnem področju, in jih trajno podprejo.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.12:** Javni zavodi in drugi prejemniki javnih sredstev naj pri zaposlovanju ali projektne angažiranju kadra upoštevajo spolne kvote in intersekcionalnost, razen ko gre za izjemo po 17. členu ZVarD. Primeri: Upoštevanje osebnih okoliščin, ki ti otežujejo delo, pri sklepanju pogodb; zagotavljanje varnega in spoštljivega delovnega okolja.

## **D) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Vzpostaviti mehanizme za preverjanje izvajanja zakonodaje s področja zagotavljanja enakosti spolov ter dosledno sankcionirati kršitelje na vseh področjih kulturnega in kreativnega sektorja.**

*Utemeljitev: Pomanjkljiv oz. neobstoječ pravni okvir onemogoča izvajanje nadzora nad sistemsko diskriminacijo. Po opravljenih analizah in vzpostavitvi ustreznega pravnega okvira je treba razviti in uveljaviti postopke sistematičnega preverjanja, ki bodo zagotavljali spoštovanje predpisov in ohranjanje zastavljenih standardov.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.13:** MzK in lokalne samouprave naj vzpostavijo kontinuiran nadzor nad izvajanjem načela enakosti na vseh ravneh odločevalskih postopkov in pri prejemnikih javnih sredstev. Diskriminatorne kriterije in ne vključujoče prakse je treba dosledno sankcionirati (npr. v obliki krčenja sredstev).

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P1.14:** MzK in lokalne samouprave naj vzpostavijo spletno orodje tako za prijavo kršiteljev kot tudi za samoocenjevanje doseganja spolne enakosti prijaviteljev za javno financiranje (NVO in javni zavodi). Nadzorni organ naj obravnava prijave kršitev in izvaja sankcije. V primeru uspešnega doseganja standardov pri samoocenjevanju naj jim podeljujejo potrdila ali certifikate, ki pripomorejo k povečanju javnega financiranja. V primeru nedoseganja standardov naj jim predlagajo priporočila za izboljšanje.

## 2. POGLAVJE

# ENAK DOSTOP ŽENSK DO TRGA DELA IN VODSTVENIH POLOŽAJEV

### Uvod

To poglavje temelji na treh premisah:

1. za funkcionalno družbo potrebujemo socialno in kulturno trajnost (glej Cilje trajnostnega razvoja ZN, še zlasti CTR št. 5, enakost spolov, in CTR št. 17, partnerstva za doseganje ciljev), in
2. enakost spolov na trgu dela (še zlasti na vodstvenih položajih) je izjemno pozitivna za celotno gospodarstvo; številne raziskave kažejo, da enakost spolov spodbuja boljšo gospodarsko učinkovitost in vodenje.
3. neenak dostop do trga dela in vodstvenih položajev je strukturni problem, ki ni specifičen zgolj za kulturni in kreativni sektor, zato tudi zanj veljajo splošni cilji.

### AGENDA EU

*Ursula von der Leyen je v svojem pismu misije kandidatki za komisarko za enakost Heleni Dalli zapisala, da se bo razvijal nov akcijski načrt.*

*Trenutni akcijski načrt komisije EU Akcijski načrt 2017–2019 za odpravljanje plačnih razlik na podlagi spola vključuje osem glavnih poti ukrepanja:*

1. *izboljšanje izvajanja načela enakega plačila;*
2. *spoprijemanje s segregacijo v poklicih in sektorjih;*
3. *odpravljanje »steklenega stropa« – pobude za spoprijemanje z navpično segregacijo;*
4. *zoperstavljanje nižjim plačilom zaradi oskrbe;*
5. *boljše vrednotenje znanj in spretnosti, prizadevanj ter odgovornosti žensk;*
6. *spoprijemanje z meglo – razkrivanje neenakosti in stereotipov;*
7. *opozarjanje na razliko v plačah med spoloma in obveščanje o njej;*
8. *krepitev partnerstev za zoperstavljanje plačnim neenakostim med spoloma.*

*V veljavni Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 (ReNPEMŽM15–2) so opredeljena prednostna področja, ki obravnavajo enakost spolov. Nacionalni program opredeljuje ključne cilje, s katerimi želi doseči:*

- *odpravo neravnovesij med spoloma ter spolne segregacije na področju zaposlovanja in odpravljanje brezposelnosti;*
- *izboljšanje položaja žensk in moških na področju socialne vključenosti;*
- *odpravo ovir za doseganje lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega oziroma zasebnega življenja;*

- odpravo vrzeli med spoloma in spolne segregacije v izobraževanju;
- odpravo neenakosti v znanosti in visokem šolstvu;
- odpravo stereotipov v družbi, zlasti v medijih, kulturi in športu;
- izboljšanje zdravja žensk in moških;
- odpravo ovir za doseganje uravnotežene zastopanosti žensk in moških na različnih področjih političnega in družbenega življenja;
- ničelno strpnost do nasilja nad ženskami;
- okrepitev vključevanja vidika spola v slovenske razvojne, mirovne in druge zunanje politične pobude.

Ključne cilje bi morala upoštevati vsa resorna ministrstva. Vsako ministrstvo bi moralo detektirati ključne izzive na svojem področju in jih nasloviti z akcijskim načrtom.

## GLAVNE TEME IN PRIPOROČILA

### 1. TEMA

## ***Plačne razlike na področju kulture***

Čeprav Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 133. členu zagotavlja, da je »delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo ne glede na spol«, po zadnjih dostopnih podatkih Statističnega urada RS (2018) v praksi plačna vrzel med spolom v Sloveniji narašča. Zato je nujno nasloviti vprašanje plačnih razlik na področju kulture in s pomočjo usklajevanja plač ugotoviti, katere delavke v kulturi so plačane nižje od delavcev. Zagotoviti je treba tudi primerljivost plačila za enako delo med zaposlenimi v javnih institucijah in samozaposlenimi (82.b člen ZUJIK). Enakega pomena je spodbujanje žensk, naj se pridružijo kulturnemu sektorju, in promocija tistih žensk, ki v njem že delajo.<sup>5</sup>

### **A) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Anonimizirani, po spolu razčlenjeni podatki o plačnih lestvicah v javnem sektorju (in po možnosti v zasebnem sektorju) morajo biti dostopni, pregledni in primerljivi.**

*Utemeljitev: O plačni vrzeli med moškimi in ženskami ni na voljo dovolj podatkov, plačne lestvice v kulturnih organizacijah pa niso dovolj pregledne.*

<sup>5</sup> Evropske pogodbe načelo enakega plačila za enako delo ne glede na spol vključujejo od leta 1957. Danes 157. člen Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) omogoča, da EU deluje na širšem področju enakih možnosti in enakega obravnavanja pri zaposlovanju in poklicnem delu, znotraj tega okvira pa 157. člen dovoljuje pozitivne ukrepe za opolnomočenje žensk. Poleg tega 19. člen PDEU omogoča sprejetje zakonodaje, ki se bori proti vsem oblikam diskriminacije, vključno z diskriminacijo na podlagi spola. Zakonodaja proti trgovini z ljudmi, še zlasti ženskami in otroki, je bila sprejeta na podlagi 79. in 83. člena PDEU. Program za pravice, enakost in državljanstvo med drugim financira ukrepe, ki prispevajo k izkoreninjenju nasilja nad ženskami na podlagi 168. člena PDEU.



**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.1:** Ministrstvo za kulturo naj financira raziskovalne študije za zbiranje podatkov o plačnih razlikah in delovnih pogojih za ženske v kulturnem sektorju. Študije naj vključijo samostojne izvajalke (umetnice, kuratorke, producentke ipd.), ki učinke plačne neenakosti in finančne prekarnosti občutijo še bolj kot formalno zaposlene ženske, kar samostojne izvajalke odvrča od trajne kariere v kulturnem sektorju (glej tudi točko B).

Raziskovalna metodologija mora upoštevati znanstvena merila in poskrbeti za zaščito osebnih podatkov (samo)zaposlenih posameznic in posameznikov. Podatki morajo biti razvrščeni po poklicih, da so iz njih jasno razvidne razlike med (samo)zaposlenimi v različnih umetnostnih zvrsteh.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.2:** Kulturne organizacije, financirane iz javnih sredstev, morajo spoštovati plačno enakost. Organizacije, ki so upravičene do javnih sredstev, morajo imeti pregledne plačne lestvice. Plačna enakost in preglednost plačnih lestvic naj bosta pogoj za prejemanje javnih sredstev.

## **AGENDA EU**

*Priporočilo o plačni preglednosti iz leta 2014<sup>6</sup> navaja, naj države članice sprejmejo vsaj enega od štirih ukrepov za zagotavljanje večje plačne preglednosti:*

- *pravica zaposlenega, da od delodajalca zahteva po spolu razčlenjene podatke o plačnih ravneh za kategorije zaposlenih, ki opravljajo isto delo ali delo enake vrednosti;*
- *dolžnost delodajalca, da podaja po spolu razčlenjena poročila o plačah po kategorijah ali položaju zaposlenih;*
- *analitična revizija plač po spolu v večjih podjetjih;*
- *vključitev vidikov enakega plačila v kolektivna pogajanja in pogodbe.*

*Te teme obravnava tudi Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (včasih imenovana tudi direktiva o enakosti spolov na trgu dela).*

## **B) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Prepoznavanje in ustrezno ovrednotenje dela, ki ga ženske prispevajo h kulturnemu sektorju, ter spodbujanje vključevanja žensk vanj z upoštevanjem nesorazmernega bremena skrbstvenega dela žensk.**

*Utemeljitev: Delo v kulturnem sektorju, še posebej prekarno delo, bolj kot moške prizadene ženske, saj breme odgovornosti, ki ga predstavlja skrbstveno delo<sup>7</sup>, še vedno pade predvsem nanje.*

<sup>6</sup> 2014/124/EU: Priporočilo Komisije z dne 7. marca 2014 o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s plačno preglednostjo (besedilo velja za EGP).

<sup>7</sup> Skrbstveno delo obsega reprodukcijo družbe kot take. Po Bernice Fisher in Joan C. Tronto je skrbstveno delo »dejavnost, ki vključuje vse, kar delamo za vzdrževanje, nadaljevanje in obnavljanje našega sveta, da bi lahko vsi v njem živeli najbolje, kot je mogoče. Ta svet vključuje naša telesa, naše osebnosti in naše okolje, vse to, s čimer si prizadevamo stakati kompleksno mrežo, ki vzdržuje življenje«. Skrb torej vključuje vse dejavnosti, ki so

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.3:** Identificirati medsektorske ukrepe MzK, MDDSZ in MZ za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer. Sektor za enake možnosti naj v sodelovanju z MzK izvede študijo o vplivu skrbstvenega dela na karijerne možnosti žensk v kulturnem sektorju (npr. porodniški dopust, skrb za družino, oteženi pogoji za preboj na mednarodnem področju in udeleževanje rezidenčnih programov v tujini ipd.) in na podlagi te oblikuje tudi korektiv, ki bo ženskam s statusom samozaposlene v kulturi s pravico do plačila prispevkov iz proračuna zagotavljal pokojnine nad pragom revščine.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.4:** MzK naj z dodatnim kriterijem zagotovi, da se breme skrbstvenega dela upošteva pri presoji o upravičenosti do podaljšanja pravice do plačila prispevkov iz državnega proračuna samozaposlenim v kulturi (ustrezne spremembe Uredbe o samozaposlenih v kulturi).

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.5:** MzK in lokalne samouprave naj v sofinanciranih projektih in programih upoštevajo stroške otroškega varstva in nege družinskih članov kot upravičene stroške, s čimer pomagajo skrbnicam in skrbnikom k enaki udeležbi v projektih. Tudi agencije, javni skladi in zavodi naj pri podeljevanju javnih sredstev upoštevajo breme skrbstvenega dela.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.6:** MzK in lokalne samouprave naj implementirajo novo Direktivo (EU) o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja<sup>8</sup> v nacionalno zakonodajo v tistih členih, ki so bolj naklonjeni enaki delitvi skrbstvenega dela kot nacionalna zakonodaja.

## **C) GLAVNO PRIPOROČILO**

### **Spodbujati krepitev zmogljivosti in vloge žensk**

*Utemeljitev: V Sloveniji je spolna neenakost še vedno prisotna. Kaže se v podcenjevanju prispevka žensk na trgu dela in v družbi, kar ženske odvrča od samozavestnega vstopanja vanju in prizadevanj za napredovanje. Na področju kulture manjkajo spodbude in primeri dobrih zgledov za ženske.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.7:** Sheme mentorstva za ženske v kulturnem sektorju so potrebne za krepitev samozavesti in vloge žensk. MzK in lokalne samouprave naj vzpostavijo sheme mentorstva, ki so prilagojene razpisom, in zagotovijo dodatna sredstva za njihovo

---

potrebne za ohranjanje in nadaljevanje življenja v vzdržni blaginji in za zagotavljanje enakih pogojev za vse (Hrženjak, *Razsežnosti skrbstvenega dela*, 2018).

Zaradi lažjega usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti je po raziskavi MDDSZ službo že kdaj zamenjalo 31,6 % žensk in 14,7 % moških, družinske razmere pa so predstavljale oviro pri menjavi službe za 15,8 % žensk in 7,4 % moških. Nesorazmerna je tudi porazdelitev skrbi za družinske članice in člane, ki potrebujejo pomoč. Podatki o izrabi dopusta za nego in varstvo otroka (več kakor 90 % ga koristijo matere), izrabi dopusta za nego bolnega družinskega člana/-ice (80 % dni izrabijo ženske) ter višji delež žensk, ki delajo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, kažejo, da je prelaganje neplačanega reproduktivnega dela na pleča žensk ena glavnih ovir za neenako sodelovanje žensk na trgu dela, saj ustvarja in utrjuje prepričanje (družbe in delodajalcev), da morajo za otroke in dom skrbeti ženske (MDDSZ, "Enakost spolov v družinskem življenju in partnerskih odnosih", 2012).

<sup>8</sup> DIREKTIVA (EU) 2019/1158 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU.

financiranje v sodelovanju z Ministrstvom za izobraževanje, znanost in šport, Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Zavodom za zaposlovanje.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.8:** MzK in lokalne samouprave naj zaženejo ali podprejo kampanje obveščanja in podeljevanje nagrad, ki bodo spodbujali ženske pri delu v kulturnem in kreativnem sektorju.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.9:** MzK in lokalne samouprave naj vzdržujejo enakost spolov in sprejmejo sledeče ukrepe:

- spodbujanje mreženja med ženskami in organizacijami, ki jih vodijo ženske, z odpiranjem specifičnih razpisov na lokalni in nacionalni ravni;
- prednostno zagotavljanje paritetnih sredstev projektom, ki spodbujajo sodelovanje žensk na evropski ravni (Erasmus+, Ustvarjalna Evropa idr.);
- MK in lokalne samouprave naj z višjim financiranjem javnih organizacij in z višjim točkovanjem nevladnih organizacij na razpisih spodbujajo ene in druge k uravnoteženosti spolov v njihovem programu in delovnih telesih. Dodatno naj financirajo tudi nevladne organizacije, ki delujejo na podlagi 17. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD).

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.10:** Ministrstvo za kulturo naj tvorno prispeva k oblikovanju Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških do 2030. Strategije na področju kulture naj vključujejo ukrepe, kot so sheme usposabljanja; mentorstvo; enako plačilo; kampanje informiranja; priprava študij.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.11:** Ministrstvo za kulturo ter Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti naj pozoveta lokalne samouprave k oblikovanju strategije za enakost spolov, v kateri naj bodo obravnavana vsa področja, vključno s področjem kulture.

## **D) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Spodbujati karierno dinamiko žensk v vseh življenjskih obdobjih. Podpirati iniciative, ki omogočajo ženskam v poznih srednjih letih aktivno delovanje v kulturnem sektorju ali prekvalifikacijo v kulturni sektor.**

*Utemeljitev: Delovni življenjski cikel nudi manj priložnosti ženskam, starim nad 50 let.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.12:** Ministrstvo za kulturo naj spodbudi in financira akcije za podporo žensk, ki si po zmanjšanem obsegu skrbstvenega dela (materinstvo) želijo nadaljnega razvoja kariere (prekvalifikacije, prenos veščin, ponoven vstop na trg dela).

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.13:** Identificirati akcije in podpreti organizacije, ki se borijo proti spolnim stereotipom in starostnim predsodkom ter starejšim ženskam v kulturnem sektorju nudijo alternativne, pozitivne vzore in delovne priložnosti.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.14:** Z razpisnimi mehanizmi spodbujati vključevanje starejših žensk v projekte in programe.

## 2. TEMA

### **Razlike na vodilnih položajih**

#### **A) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Potrebujemo orodja za identificiranje strokovnih znanj in kompetenc žensk ter za pomoč pri izbiri žensk za strokovne vodstvene položaje.**

*Utemeljitev: V izbirnih postopkih za vodilne položaje – denimo v odbore – ni dovolj kanalov za spodbujanje ter orodij za identificiranje kandidatk in omogočanje njihove prisotnosti v teh postopkih.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.15:** Ministrstvo za kulturo in lokalne samouprave naj uvedejo kvote v nadzornih in programskih svetih javnih zavodov. Vlada naj v Zakon o društvih in Zakon o zavodih uvede pozitivni ukrep: spolne kvote v upravnih odborih društev in zavodov.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.16:** Vlada naj implementira specifične ukrepe, s katerimi bodo izbirni postopki za odbore in vrhovne položaje preglednejši in jasno navajali, katere kompetence so zahtevane.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.17:** Ministrstvo za kulturo in lokalne samouprave naj spodbujajo javne zavode k ponovitvi razpisa za vodilno mesto, če se nanj v prvem krogu prijavijo samo predstavniki enega spola.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.18:** Razviti, pripraviti za uporabo in vzdrževati obsežno podatkovno zbirko strokovnjakinj ter samostojnih umetnic in kulturnih delavk, ki jih zanimajo vodilni položaji (denimo članstvo v odborih itd.). Podatkovna zbirka naj bo dostopna splošni javnosti.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.19:** Ministrstvo za kulturo naj ustanovi in financira Komisijo za ženske v kulturi – ekspertno telo, ki med drugim daje pripombe in dopolnitve k strateškim dokumentom in pravnim aktom, ki vplivajo na izboljšanje položaja delavk v kulturi v Sloveniji (podobno kot Komisija za enake možnosti na področju znanosti).

#### **B) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Podpirati identifikacijo novih sistemov in alternativnih vodstvenih modelov, da bi omogočili horizontalne in kolektivne modele vodenja.**

*Utemeljitev: Prevladujoči model vodenja izhaja iz obstoječih, moško osrediščenih razmerij moči in ga je treba ponovno definirati.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.20:** Ministrstvo za kulturo in lokalne samouprave naj spodbudijo oblikovanje horizontalnih in kolektivnih modelov vodenja javnih zavodov in nevladnih organizacij s pomočjo dobrih primerov iz tujine in lokalnega okolja. Prav tako naj zagotovijo razpisna sredstva za mentorstvo in programe kariernega svetovanja o novih modelih vodenja ter mreženje med ženskami na vodilnih položajih v kulturi.

### 3. TEMA

## *Sprememba delovnega okolja v kulturi*

### **A) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Osveščati o spolnih predsodkih in stereotipih ter jih premagati.**

*Utemeljitev: V naših družbah je spolna neenakost pogosto normalizirana, zato si o njej ne zastavljamo vprašanj.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.21:** Ministrstvo za kulturo in lokalne samouprave naj podprejo projekte in programe usposabljanja, ki krepijo zavest o nepravilnosti spolne diskriminacije, predsodkov in stereotipov tako pri moških kot pri ženskah.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.22:** Javni zavodi in nevladne organizacije naj oblikujejo mešane delovne ekipe na področjih, kjer prevladuje tradicionalna spolna delitev dela (npr. gledališka/ radijska tehnika, filmske ekipe). Obenem naj spodbujajo vstop žensk v tipično moške poklice – in obratno.

### **B) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Zagotoviti varnejše delovno okolje za ženske.**

*Utemeljitev: Ženske so še vedno podvržene spolnemu nadlegovanju ter različnim oblikam psihičnega, fizičnega, spolnega in ekonomskega nasilja.<sup>9</sup>*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.23:** Ministrstvo za kulturo in lokalne samouprave naj z oblikovanjem jasnih smernic in vzpostavitev mehanizmov nadzora (sankcije) od svojih javnih zavodov zahtevajo aktivno podpiranje varnejšega in spoštljivejšega delovnega okolja.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.24:** Javni zavodi in nevladne organizacije naj zagotavljajo izobraževanja moškim, s katerimi sodelujejo, o neprimernem ravnanju in govoru na delovnem mestu. Izobražujejo naj jih o priporočljivih ravnanjih in govoru, ki ženskam omogočajo varno in spoštljivo delovno okolje.

---

<sup>9</sup> Društvo za nenasilno komunikacijo loči štiri oblike nasilja. Opredelitve: <https://www.drustvo-dnk.si/o-nasilju/kaj-je-nasilje.html>.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P2.25:** Ministrstvo za kulturo in lokalne samouprave naj podprejo projekte in programe osveščanja o različnih oblikah psihičnega, fizičnega, spolnega in ekonomskega nasilja.

Podrobneje o priporočilih za preprečevanje spolnega nadlegovanja in nasilja v kulturi v 3. poglavju.

### 3. POGLAVJE

## PREPREČEVANJE, SANKCIONIRANJE IN ODPRAVA SPOLNEGA NADLEGOVANJA IN NASILJA

### Uvod

Spolno nadlegovanje in nasilje sta globoko zakoreninjena, vendar se ju nikoli nismo lotili na trajen in sistematičen način, ki bi zagotovil njuno preprečitev. #METOO (#JazTudi) je povzročil streznitev in opomnil na bolečo realnost.

Evropski inštitut za enakost spolov »spolno nadlegovanje« opredeljuje kot »obliko nasilja na podlagi spola, ki zajema dejanja neželenega fizičnega, verbalnega ali neverbalnega vedenja spolne narave z namenom ali učinkom prizadeti dostojanstvo žrtve in ustvarjati zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.« Evropski inštitut za enakost spolov, ki letno objavlja indeks spolne enakosti, »nasilje proti ženskam« imenuje »najbolj brutalna manifestacija spolne neenakosti«.

Merjenje obsega spolnega nadlegovanja je zapleteno, saj so dojemanja spolnega nadlegovanja različna od človeka do človeka, od države do države in glede na čas. Uradna prizadevanja po zbiranju podatkov so redka, poskusi kvantifikacije incidentov spolnega nadlegovanja pa so še toliko bolj zapleteni, ker žrtve ne želijo deliti svojih izkušenj, niti anonimno ne.

Kulturni in kreativni sektor bo moral neizogibno pregledati obstoječo kulturo dela, predvsem pa pogoje, v katerih delajo ženske. Rezultati kampanje #METOO kažejo, da potrebujemo novo razumevanje spolnega nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu. Pomembno je sprožiti sistemski premik, ki bo spremenil način dela v organizacijah in njihovo vodenje.

Navkljub učinkovitemu dvigu ozaveščenosti od #METOO dalje se zdi, da se je dejansko spremenilo le malo. Številne raziskave kažejo, da se kultura spolnega nasilja nad ženskami povečuje in da je, čeprav je večina evropskih držav sprejela zakonodajo, po kateri je spolno nasilje kaznivo dejanje, izvrševanje tega prava v najboljšem primeru nezadostno, v najslabšem neobstoječe, v vsakem primeru pa naleti na silovit odpor.

Ankete in raziskave na temo spolnega nasilja v kulturni panogi v EU kažejo zaskrbljujoče številke. V raziskavi, ki jo je leta 2018 izvedla revija *The Stage*, so anketirali več kot 1.000 ljudi, zaposlenih v panogi; 31 % jih je odgovorilo, da so že utrpeli spolno nadlegovanje. Belgijska študija iz leta 2018 navaja, da je vsaka četrta ženska v kulturnem sektorju že doživela spolno nadlegovanje,<sup>10</sup> vsaka druga ženska pa verbalno nadlegovanje.<sup>11</sup> Podatkov za Slovenijo ni.

<sup>10</sup> "Exclusive: Study reveals extent of harassment in theatre", *The Stage*, 25. 1. 2018, spletna objava: <https://www.thestage.co.uk/news/exclusive-study-reveals-extent-of-harassment-in-theatre>.

<sup>11</sup> "Sven Gatz stelt actieplan voor tegen grensoverschrijdend gedrag in cultuur- en mediasector". Sven Gatz, 26. 6. 2018, spletna objava: <https://svengatz.prezly.com/sven-gatz-stelt-actieplan-voor-tegen-grensoverschrijdend-gedrag-in-cultuur-en-mediasector#>.

Obstoječi varovalni okvirji so bili večinoma razviti za bolj tradicionalne »stalne« odnose med zaposlovalcem in zaposlenim. Zato je pomembno upoštevati specifični kontekst kulturnega sektorja. Za veliko samozaposlenih v kulturi je situacija pogosto zelo občutljiva, saj ne želijo tvegati možnosti izgube projektnega sodelovanja. Meja med delovnim in zasebnim življenjem je na področju kulture manj jasno zarisana, za mnoge umetnice pa je lastno telo obenem tudi instrument. Ženske iz ranljivih družbenih skupin (osebe z oviranostmi, Rominje, begunke/ osebe z migrantskim ozadjem, pripadnice LGBTIQ+ skupnosti, transspolne ženske, starejše ženske, itd.) so v še težjem položaju.

## **A) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Sistematično preprečevati in sankcionirati spolno nadlegovanje in nasilje. Uveljavljati ukrepe, ki bodo ozaveščali in izobraževali o problematiki, nudili podporo in zaščito žrtvam ter preprečevali sporne prakse.**

*Utemeljitev: Spolno nadlegovanje in nasilje sta velik družbeni problem, ki na področju kulture še ni ustrezno raziskan. Akcija #Jaztudi v kulturi je pokazala, da je problem spolnega nadlegovanja in nasilja v kulturi precej pereč.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P3.1:** MzK in MIZŠ naj pripravita kampanjo ozaveščanja o problematiki spolnega nadlegovanja in nasilja na področju kulture (tudi na akademijah). Kampanja zajema letake, plakate in spletno stran, ki je dostopna vsem delavcem/-kam v kulturi in izobraževanju.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P3.2:** MzK in lokalne skupnosti naj se zavežejo k pripravi izobraževanj (na letni ravni) o spolnem nadlegovanju in nasilju, ki je dostopno vsem delavkam/-cem v kulturi.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P3.3:** MzK naj za delo z žrtvami s področja kulture financira usposabljanje zaposlenih in prostovoljk/-cev v nevladnih organizacijah, ki delujejo na področju preprečevanja nasilja in pomoči žrtvam..

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P3.4:** MzK naj financira pripravo smernic za oblikovanje pravilnikov o spolnem nadlegovanju in nasilju v javnih zavodih in nevladnih organizacijah na področju kulture. Vključujejo naj hitre, učinkovite in transparentne postopke ob prijavi spolnega nadlegovanja in nasilja.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P3.5:** Služba za kulturne raznolikosti in človekove pravice MzK naj bo zadolžena za spremljanje spolnega nadlegovanja in nasilja v javnih zavodih in nevladnih organizacijah. V primeru pojava spolnega nadlegovanja in nasilja žrtve usmeri k nevladnim organizacijam, ki nudijo svetovanje in oporo pri postopkih.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P3.6:** V javnih zavodih in nevladnih organizacijah na področju kulture se vzpostavi sistem podajanja pričevanj o spolnem nadlegovanju in nasilju ter prijavi. Služba za kulturne raznolikosti in človekove pravice letno pripravi analizo pričevanj v organizaciji ter redno širi zavedanje o prisotnosti spolnega nadlegovanja in nasilja ter ustrezno ukrepa.



#### 4. POGLAVJE

## USTAVIMO SEKSIZEM, HOMOFBIJO IN TRANSFOBIJO V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU

### Uvod

To poglavje je osredotočeno na ukrepe za zagotavljanje enakosti v vzgojno-izobraževalnem procesu in ustanovah, zlasti tistih segmentih, ki se prekrivajo s področjem kulture. Poglavje obravnava izobraževanje otrok, mladostnikov, strokovnih delavk/-cev v vzgojno-izobraževalnih zavodih (VIZ) ter povezovanje VIZ z nevladnimi organizacijami s področja kulture.

### Poglavje temelji na naslednjih premisah:

1. dejanska enakost ali polna emancipacija žensk v družbi je mogoča samo z odpravo seksizma kot izraza zgodovinsko neenakih razmerij moči med moškimi in ženskami, ki vodijo v diskriminacijo in spolno nasilje nad ženskami;
2. dejanska enakost ali polna emancipacija transseksualnih oseb v družbi je mogoča samo z odpravo transfobije kot izraza binarnega razumevanja spolne identitete in izraza, ki vodi v diskriminacijo in nasilje nad nebinarnimi osebami;
3. dejanska enakost ali polna emancipacija istospolno usmerjenih oseb je mogoča samo z odpravo homofobije kot sovraštva do gejev, lezbijk, biseksualk/-cev in drugih nenormativnih spolnih izbir, saj homofobija vodi v diskriminacijo in nasilje nad njimi;
4. stereotipe in predsodke (zlasti ponotranjene) je treba načeti že v zgodnjem otroštvu in jih premagovati vse življenje s pomočjo dobrih vzorov, ki omogočajo raziskovanje in doživljanje lastne spolne identitete, vloge in izraza onkraj družbenih pričakovanj, s tem pa spodbujajo dejansko enakost spolov in spolnih manjšin;
5. sistemsko diskriminacijo žensk ter nebinarnih in neheteroseksualnih oseb je mogoče odpraviti samo s pozitivnimi sistemskimi ukrepi in ustrezno zakonodajo;
6. glavni namen priporočil za preprečevanje seksizma, homofobije in transfobije je spodbujanje vedenjskih in kulturnih sprememb na individualni, institucionalni in strukturni ravni;
7. odprava seksizma, homofobije in transfobije bi zagotovila raznolikost, ki bi koristila celotni družbi;
8. kulturno-umetnostna vzgoja lahko bistveno pripomore k zagotavljanju enakosti in raznolikosti v VIZ.

*“Vzgoja in izobraževanje na umetniških področjih spodbujata razvoj ustvarjalnih sposobnosti, saj opogumljata učence, da eksperimentirajo, se izražajo na svojstvene načine, sodelujejo z drugimi, rešujejo probleme in prevzemajo pobude. Krepitev področja umetnosti v šolskih programih prispeva k razvoju ustvarjalnega in inovativnega potenciala in mora biti zato temeljna sestavina vsake izobraževalne strategije, ki odraža stremljenje družbe k blagostanju, socialni povezanosti in blaginji posameznikov.”*

— Maroš Šefčovič, Evropski komisar za izobraževanje, usposabljanje, kulturo in mladino (2009-2010)

Potrebo po odpravi seksizma na globalni ravni obravnava več dokumentov: *Konvencija Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW)* iz leta 1979, *Pekinška deklaracija in Izhodišča za ukrepanje*, ki so bila sprejeta na *Četrtni svetovni konferenci o ženskah* (1995), in *Agenda Združenih narodov za trajnostni razvoj do leta 2030: cilji trajnostnega razvoja* 5 ("doseči enakost spolov ter krepiti vlogo vseh žensk in deklic"), 16 in 4 ("vsem enakopravno zagotoviti kakovostno izobrazbo in spodbujati možnosti vseživljenjskega učenja za vsakogar").

## **AGENDA EU**

Odbor ministrov Sveta Evrope je konec marca 2019 sprejel priporočilo *CM/Rec(2019)1*, naslovljeno "Preprečevanje seksizma in boj proti njemu". Priporočila upoštevajo *Konvencijo Združenih narodov o otrokovih pravicah* (1989), *Konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (ETS št. 5)* in *Konvencijo Sveta Evrope o preprečevanju nasilja nad ženskami in nasilja v družini ter o boju proti njima (CETS št. 210, Istanbulska konvencija)*, katere podpisnica je tudi Slovenija.

## **GLAVNE TEME IN PRIPOROČILA**

### **1. TEMA**

## **Otroci in mladostniki**

Spolna stereotipizacija se začne takoj po rojstvu, ko fantki dobijo modra, punčke pa roza oblačila in igrače. Razlikovanje in ločevanje po spolu se v otroštvu in mladosti nadaljuje z vzgojo, ki kulturno pogojene razlike med spoloma prikazuje kot naravno dejstvo, z binarnim ločevanjem po spolu pa zanika obstoj nenormativne moškosti in ženskosti kot tudi nebinarnega spolnega izraza in identitete. Heteronormativna vzgoja potiska v nevidnost vse druge spolne izbire. Dokler bo tako, se enakost spolov ne more udeležiti v družbi. Zato moramo pozorno pregledati celoten izobraževalni proces, začnši s predšolsko vzgojo.

V VIZ je opazen razkorak med zapisanim (uradnim) in izvedbenim kurikulumom: uradni učni načrti sledijo ustavnim načelom enakosti (samovoljno diskriminacijo prepovedujejo 14., 16. in 63. člen) in dostojanstva osebnosti (34. člen določa, da ima vsak pravico do osebnega dostojanstva in varnosti). Učni načrti navajajo, da morajo imeti otroci v vrtcu možnost preseganja spolnih stereotipov in varnega razvijanja spolne identitete in da mora biti šola varno in spodbudno učno okolje, pri tem pa eksplicitno prepovedujejo vsakršno neenako obravnavo, ki bi temeljila na osebnih okoliščinah, med katerimi navajajo tudi spol in spolno usmerjenost.

V tem poglavju izhajamo iz prepričanja, da si je v VIZ treba prizadevati tako za rušenje stereotipov kot za spoštovanje raznolikosti, zato obravnava (hetero)seksizma in homofobije ne zadošča. Šola mora v formalnih okvirih, ki jih narekujeta ustava in Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI), vztrajati pri spoštovanju različnosti tako, da prepozna in pripozna pomen nenormativnih spolnih vlog in identitet kot temeljev za kulturno bogato in razvejano družbo.

## **A) GLAVNO PRIPOROČILO**

### **Uvedba kvot za enako zastopanost vzornic/-kov vseh spolov in spolnih usmeritev v učbenikih in drugih učnih gradivih.**

*Utemeljitev: Večina vzornikov v učbenikih in drugih učnih gradivih je heteronormativnih in moškega spola. Prevladujejo tudi na področju vzorov iz umetnosti. Pogost argument, da drugačnih vzorov ni, ne drži. Vzornice/-ki vseh spolov in spolnih usmeritev obstajajo, le v učbenike niso vključeni, strokovni delavci/-ke VIZ pa pogosto ne vedo, kje najti informacije in učna gradiva, ki bi popravil to izkrivljeno sliko sveta.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.1:** MIZŠ naj pripravi predlog spremembe zakona, ki bo predpisoval uravnoteženost spolov in spolnih izbir v učbenikih.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.2:** MIZŠ naj oblikuje komisijo, ki bo pregledala učbenike in iz javnega šolstva umaknila tiste, ki ne sledijo tej zakonski zahtevi. Pregleda naj tudi maturitetne vsebine in ugotovi zastopanost spolov (primer: pisateljice v maturitetni literaturi).

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.3:** ZRSŠ naj v vseh prihodnjih spremembah učnih načrtov za umetniške predmete dopolni učne načrte s temami, ki bodo naslavljale uravnoteženost spolov in spolnih izbir.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.4:** MzK naj v sodelovanju z MIZŠ izvede razpis za izdelavo učnih priprav za vse umetniške predmete, ki se poučujejo na OŠ in SŠ ravni. Priprave naj nastanejo v sodelovanju med učitelji/-cami in umetniki/-cami ali umetnostnimi zgodovinarji/-kami in naj naslavljajo teme kot so: podreprezentirane umetnice in umetniške skupine, sodobna umetnost, ki naslavlja feministične, transspolne in homoseksualne tematike ipd.

## **B) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Učenci osnovnih in srednjih šol naj pri obveznih predmetih (in ne le v okviru izbirnih vsebin in interesnih dejavnosti) učno snov obravnavajo tudi z vidika enakosti spolov ter nenormativnih identitet in spolnih izbir s pomočjo kulturno-umetnostne vzgoje.**

*Utemeljitev: Dokler bo enakost spolov obravnavana kot nekaj partikularnega, kar zadeva samo "drugo" polovico človeštva in zgolj družboslovne ali umetnostne predmete, bodo šole še naprej utrjevale spolno neenakost. Dokler bo obravnavo homoseksualnosti in drugih nenormativnih identitet v šolstvu bolj naključna (prepuščena presoji učitelja/-ice) kot sistematična, tudi na tem področju ne moremo pričakovati napredka. Enakost, raznolikost in inkluzivnost so univerzalni civilizacijski dosežki. Za njihovo uveljavljanje pa si moramo na vseh področjih življenja prizadevati tako ženske kot moški. Prav umetniška izkušnja ima pri tem velik potencial, saj dostopa do spoznanja realnosti na poseben način, kot simbolno posredovana izkušnja – z estetskim, domišljijским dopolnjevanjem umetniških kodov prejemnik/-ca doživlja in reflektira izkušnje drugih in tako etično zori.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.5:** Načelo enakosti in nediskriminacije naj v prenovljenem kurikulumu za vrtce, osnovne šole in srednje šole poleg rušenja stereotipov poudari tudi vzgojo za spoštovanje različnosti.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.6:** MIZŠ naj redno preverja, do katere mere se veljavni kurikulum za vrtce, ki pravi, da morajo vrtci otrokom nuditi možnost preseganja spolnih stereotipov in razvijanja varne spolne identitete, uresničuje v praksi. Vrtce, ki otrokom teh možnosti ne nudijo, naj k udejanjanju učnega načrta spodbuja z brezplačnimi usposabljanji, ki naj vključujejo študijske obiske vrtcev, ki to že počnejo.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.7:** Učni načrti za osnovno in srednjo šolo naj pri vseh šolskih predmetih predpišejo obravnavo snovi z vidika enakosti spolov ter nenormativnih identitet in spolnih izbir. Na ravni visokošolskega izobraževanja naj se upošteva podobna priporočila.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.8:** Spolna vzgoja v srednjih šolah mladim posreduje ozek pogled na človeško spolnost: omejena je na dve šolski uri, prepuščena medicini ter osredotočena na heteronormativnost, penetrativnost in reprodukcijo. Spolna vzgoja naj bo časovno in vsebinsko obsežnejša: vključuje naj homoseksualnost, neprokreacijsko spolnost ter njune humanistične in umetniške obravnave.

## **C) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Kulturno-umetnostno vzgojo je treba implementirati v izvedbeni učni načrt šol ter v njih urediti ustrezne prostore za ustvarjalnost otrok in mladih**

*Utemeljitev: Šole danes vodita izkazovanje uspešnosti, doseganje ciljev in tekmovalnost. Nad drugimi senzibilnostmi in vsebinami, ki bi otrokom in mladim pomagale vzpostaviti kritičen odnos do sveta, zdaj prevladujejo verbalno-matematične sposobnosti. Neizkoriščeni ostajajo umetnostni predmeti in kulturne dejavnosti, ki otrokom in mladim dajejo prostor, da ustvarjalno spregovorijo o svojih stališčih ter gojijo vrednote zvedavosti, enakosti, solidarnosti, vključevanja in spoštovanja raznolikosti. Kakovostna, primerno izbrana kulturno-umetnostna vzgoja jim nudi uživanje v lepem, kritično izprašuje samoumevnosti, jim pomaga razumeti pomen ustvarjalnega izražanja in sproži čustven odziv, ki je pomemben za polno doživljanje sveta.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.9:** Vsi VIZ naj izbirajo kulturne vsebine, ki promovirajo enakost, raznolikost in inkluzivnost. Pri izbiri kulturno-umetnostnih programov naj bodo pozorni tudi na uravnoteženost spolov med izvajalci vsebin: umetnostnimi pedagogi/-njami, umetniki/-cami ipd.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.10:** Ustvarjalne metode dela je treba vključiti v pouk "neumetnostnih" predmetov; tako v naravoslovne kot družboslovne predmete.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.11:** Izobraževanje o umetnostih naj v osnovni šoli poleg glasbene in likovne vzgoje vključuje tudi druge zvrsti umetnosti, posebej sodobne. Če to ni izvedljivo pri ločenih predmetih, naj umetnost kot celota nastopa v enotnem predmetu "umetnost".

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.12:** Obvezne izbirne vsebine in interesne dejavnosti naj otrokom in mladim nudijo možnost izbiranja med najrazličnejšimi umetnostnimi zvrstmi.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.13:** Šole naj uredijo ustrezne prostore za ustvarjalnost otrok in mladih, ki naj bodo primerni za doživljanje in premišljevanje različnih umetnostnih zvrsti ter za ustvarjanje v njih.

## **D) GLAVNO PRIPOROČILO**

**MIZŠ in MzK naj vzpostavita trajnejše povezovanje VIZ z zunanjimi ponudniki kulturno-umetnostne vzgoje: javnimi zavodi in nevladnimi organizacijami s področja kulture ter samozaposlenimi v kulturi**

*Utemeljitev: Tovrstno povezovanje v Sloveniji ni sistemsko urejeno, temveč prepuščeno pobudam posameznih VIZ, javnih zavodov, nevladnih organizacij s področja kulture in samozaposlenim v kulturi.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.14:** MIZŠ in MzK naj samozaposlenim v kulturi in nevladnim organizacijam s področja enakosti spolov in sodobnih umetnosti naročita in plačata pripravo novih strokovnih gradiv, ki z vidika kulturno-umetnostne vzgoje naslavljajo enake možnosti in

kulturno raznolikost. Strokovnim delavkam/-cem VIZ naj bodo na voljo za brezplačno uporabo.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.15:** MIZŠ in MzK naj pripravita posebne razpise, ki bodo NVO nudili možnost prijave projektov kulturno-umetnostne vzgoje na temo enakosti spolov.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.16:** MIZŠ naj koordinatorje kulturno-umetnostne vzgoje v VIZ z mehanizmi nagrajevanja spodbuja k usposabljanju s področja umetnosti in enakosti spolov ter k obiskovanju ustreznih kulturnih dogodkov.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.17:** MzK, ZRSŠ in lokalne skupnosti naj v načrt oblikovanja priporočilnih seznamov vključijo tudi kakovostne programe in projekte samozaposlenih v kulturi in nevladnih organizacij, ki se ukvarjajo z enakostjo spolov, ter jih tako postavijo v enakovreden položaj z javnimi zavodi.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.18:** Med deležnike, združene v nacionalno koordinacijska telesa za kulturno-umetnostno vzgojo, naj se vključujejo predstavnike/-ce nevladnih organizacij, ki se ukvarjajo z enakostjo spolov.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.19:** K oblikovanju ciljev, kriterijev in meril za evalvacijo v sistemu javnih razpisov je treba vključiti izvajalce projektov in programov s področja enakosti spolov.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.20:** Lokalne samouprave naj svoje VIZ spodbujajo k vključevanju vsebin s področja enakosti spolov, posebej tistih, ki jih financirajo same.

## **E) GLAVNO PRIPOROČILO**

**Uvedba specifičnih šolskih projektov za dvig ozaveščenosti o spolni neenakosti, stereotipih, zavajajočih prikazovanj in nasilju na podlagi spola in spolne izbire.**

*Utemeljitev: Šole bi morale nuditi prostor posebnim projektom o spolni uravnoteženosti. S tem bi povečale splošno ozaveščenost, pomagale premisliti svoj lasten položaj v družbi in poudarile pomen spolne enakosti kot pomembnega vidika izobraževanja in sodobne družbe.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.21:** MzK, MIZŠ in lokalne samouprave naj zagotovijo sredstva za projekte in kampanj, katerih nosilci so javni zavodi in nevladne organizacije s področja kulture in enakosti spolov.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.22:** MIZŠ naj spodbudi šole k prijavljanju projektov in kampanj za krepitev ozaveščenosti o spolni neenakosti, stereotipih ter zavajajočem prikazovanju spolnega nadlegovanja in nasilja, kot tudi homofobiji in transfobiji (npr. na programa Ustvarjalna Evropa in Erasmus+).

## 2. TEMA

# Strokovne delavke/-ci vzgojno-izobraževalnih zavodov

Živimo v spolno diferencirani družbi, v kateri so deklice in dečki deležni spolno specifične socializacije, ki vodi v stereotipizacijo in utrjevanje spolne delitve dela. Slednja se kaže v t. i. feminizaciji pedagoškega poklica (prevladi strokovnih delavk v VIZ in posledično negativnem vrednotenju ali podcenjevanju pedagoškega dela).

### A) GLAVNO PRIPOROČILO

**Da bi ustavili seksizem, homofobijo in transfobijo v VIZ, je treba strokovnim delavkam/-cem omogočiti ozaveščanje in prepoznavanje ponotranjenih predsodkov in stereotipov (njihovih vrednot ter subjektivnih teorij)**

*Utemeljitev: Seksizem, homofobija in transfobija so tako globoko zakoreninjeni, da jih pogosto udejanjamo, ne da bi se tega zavedali, zato je osveščanje strokovnih delavk in delavcev VIZ ključno za njihovo odpravo v VIZ ustanovah. Da bi jim omogočili refleksijo lastnih vrednot in obenem ponudili vpogled v širši družbeni kontekst (obstoječe neenakosti in prizadevanja proti njim), bi se to osveščanje moralo opreti na kulturno-umetnostno vzgojo.*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.23:** Šole, ki izobražujejo bodoče strokovne delavke/-ce VIZ, naj poleg verbalno-matematične kompetence s pomočjo sodobnih umetniških praks (kulturno-umetnostne vzgoje) načrtno razvijajo druge senzibilnosti, ki jim omogočajo, da ustvarjalno spregovorijo o svojih stališčih ter gojijo vrednote zvedavosti, enakosti, solidarnosti, vključevanja in spoštovanja raznolikosti. Te senzibilnosti bodo bodočim delavkam/-cem VIZ poleg spoznavanja didaktike omogočili tudi kritičen vpogled v širši družbeni kontekst, v katerega sta umeščena vzgoja in izobraževanje.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.24:** MIZŠ naj v sistemu Katis med prednostna področja umesti in sofinancira strokovna usposabljanja, ki bodo strokovnim delavkam/-cem VIZ s pomočjo kulturno-umetnostne vzgoje olajšali prepoznavanje, naslavljanje in preseganje seksizma in homofobije v svoji pedagoški praksi kot tudi razmislek o njihovem vzgojnem konceptu (njihovih vrednotah).

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.25:** MIZŠ naj kariernim svetovalkam/-cem v osnovnih in srednjih šolah nudi izobraževanja s področja enakosti spolov, osredotočena na predsodke in stereotipe, ki utrjujejo značilne, spolno specifične poklicne izbire in posledično utrjujejo spolno delitev dela.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.26:** Vodstva VIZ naj strokovne delavke/-ce spodbuja k samorefleksiji in ozaveščanju lastnih implicitnih ali subjektivnih teorij z uvajanjem rednih neposrednih opazovanj vedenja odraslih v VIZ. Opazovalci naj bodo za to posebej usposobljeni.



**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.27:** MIZŠ naj nagrajuje delavke/-ce VIZ, ki revidirajo svoje učne priprave tako, da vključujejo uravnotežene reprezentacije spolov in nenormativnih seksualnosti. Najboljše primere naj posredujejo Zavodu RS za šolstvo, ki naj jih pripravi za javno uporabo.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.28:** Vodstvo VIZ naj v uradnih dokumentih in vsakdanji komunikaciji s strokovnimi delavkami/-ci upošteva Smernice za spolno občutljivo rabo jezika (MDDSZ, 2018).

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.29:** MzK naj v sodelovanju z ZRSŠ organizira in financira umetnostna izobraževanja o obravnavanju seksizma, transfobije in homofobije za strokovne delavke/-ce VIZ. Izobraževanja naj izvajajo umetniki/-ce, ki te tematike naslavlajo v svoji praksi.

## **B) GLAVNO PRIPOROČILO**

### **Uvedba spolnih kvot na odločevalskih položajih v javnih in zasebnih višješolskih in visokošolskih VIZ s področja kulture (umetniških akademijah ipd.)**

*Utemeljitev: V teh ustanovah na vodilnih položajih, med dekani prevladujejo moški. Tudi med rednimi profesorji prevladujejo moški zaradi pojavov, kot so "stekleni strop", "boys club", "puščajoča cev", "lepljiva tla" in "snežna kepa". Medtem ko je okoli 60 % vseh diplomantov žensk, se jih do najvišjih mest v raziskovalnih organizacijah prebije le okoli 15 %. Ker so moški v primerjavi z ženskami torej privilegirani, so spolne kvote nujne za spolno uravnoteženost vodilnih položajev. Stereotipna hierarhija med spoloma v teh ustanovah ženske ovira pri zasedanju vodilnih mest, po drugi strani pa študentke zaradi odsotnosti ženskih vodij nimajo vzornic.<sup>12</sup>*

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.30:** MIZŠ naj naroči in financira raziskavo, ki bo preverila delež žensk in moških na vodilnih položajih tako v javnih kot zasebnih višješolskih in visokošolskih VIZ s področja kulture in umetnosti. Raziskava naj zajame vse delavke in delavce VIZ, da bi bilo mogoče razmerje med spoloma na vodilnih položajih primerjati z razmerjem v celotni kadrovski sestavi posameznih VIZ. Ker se neenakost in diskriminacija odražata tudi na ravni tipa zaposlitve (redna, izredna, projektna, honorarna), naj raziskava preveri in zajame tudi to.

**SPECIFIČNO PRIPOROČILO P4.31:** Vlada mora z zakonodajo uvesti spolne kvote za odločevalske položaje v vseh višješolskih in visokošolskih ustanovah. Zakon naj vključuje tako najmanjši delež zaposlenih določenega spola kot postopke izvajanja kadrovskih razpisov, ki bodo k prijavi spodbujali oba spola (npr. ponovitev razpisa, če se na razpis ne prijavi po vsaj en kandidat vsakega spola).

<sup>12</sup> Po podatkih SURS-a.