

Za prenos tega priročnika v PDF obliki obiščite spletno stran projekta Fantje v skrbstvenih poklicih:
www.boys-in-care.eu

Ta publikacija je del evropskega projekta FANTJE V SKRBBSTVENIH POKLICIH – Opolnomočenje fantov za izbiro skrbstvenih poklicev (BOYS IN CARE – Strengthening Boys to Pursue Care Occupations (BiC)).

Številka sporazuma JUST/2015/RGEN/AG/ROLE/9249

Koordinator projekta:

Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. (Berlin, Nemčija)

Allee der Kosmonauten 67, D-12681 Berlin

Projektni partnerji:

- Center for Equality Advancement (Vilnius, Litva)
- Center of Women's Studies and Policies (Sofija, Bolgarija)
- Institut für Männer- und Geschlechterforschung im Verein für Männer- und Geschlechterthemen (Gradec, Avstrija)
- Istituto degli Innocenti (Firence, Italija)
- Mirovni inštitut (Ljubljana, Slovenija)

Več informacij o partnerjih je na voljo na koncu priročnika.

Priročnik je uredil Daniel Holtermann.

Prispevali so Bernard Könnecke, Daniel Holtermann, Elli Scambor, Erika Bernacchi, Francesca Lamedica, Irene Blemmi, Irene Farsi, Josua Russmann, Marc Gärtner, Majda Hrzenjak, Margarita Jankauskaite, Mojca Frelih, Roza Dimova, Tatyana Kmetova, Vilana Pilinkaite Sotirovic, Yannik Markhof in Živa Humer.

Oblikovanje: Hinkelstein Druck (Berlin, Nemčija)

Lektoriranje v angleškem jeziku: Jason Kirkpatrick; slovenska verzija priročnika ni lektorirana.

September 2019

ISBN 978-3-941338-18-0



To publikacijo je finančno podprl Program za pravice, enakost in državljanstvo (Rights, Equality and Citizenship Programme (REC)) 2014-2020 Evropske unije.

Projekt Fantje v skrbstvenih poklicih je bil sofinanciran s strani Zveznega ministrstva za družinske zadeve, starejše občane, ženske in mladino (Nemčija), Zveznega ministrstva za delo, socialne zadeve, zdravje in varstvo potrošnikov (Avstrija), Zveznega ministrstva za izobraževanje, znanost in raziskovanje (Avstrija) in Ministrstva za javno upravo Republike Slovenije (Slovenija).



Za vsebino te publikacije je izključno odgovorna projektna ekipa projekta Fantje v skrbstvenih poklicih. Vsebina nikakor ne odraža stališč Evropske komisije ali drugih sofinancerjev.



1. Uvod	5
1.1. Zakaj je opolnomočenje fantov za izbiro skrbstvenih poklicev pomembno	7
1.2. Vsebina priročnika	8
2. Vsebinski okvir	11
2.1. Spol, stereotipi in neenakost	11
2.2. Spol, moškosti in skrb	13
2.3. Segregacija trga dela, stanje v Evropi	13
2.4. Skrbstveni poklici in spol	14
2.5. Poklici, spol in biografija	15
2.6. Stanje v posamezni državi	16
3. Moduli	23
3.1. Modul 1: Preseganje mitov o spolih	25
3.2. Modul 2: Horizontalna spolna segregacija v izobraževanju	37
3.3. Modul 3: Izzivi enakosti spolov v skrbstvenih poklicih	51
3.4. Modul 4: Poklicno svetovanje s poudarkom na spolu	63
3.5. Modul 5: Obravnavanje moškosti v skrbstvenih poklicih	79
3.6. Modul 6: Kako bi lahko izgledala enakost spolov?	89
4. Gradiva in aktivnosti za podporo fantov pri spolno netipičnih poklicnih izbirah	99
4.1. Dobre prakse: primeri opolnomočenja fantov za skrbstvene poklice	100
4.2. Kampanje za promocijo skrbstvenih poklicev med moškimi	104
4.3. Igra s kartami Fantje v skrbstvenih poklicih	109
5. Zaključek	115
6. Viri	118
7. Projektni partnerji	123

1. UVOD

Dobrodošli v priročniku Fantje v skrbstvenih poklicih. Cilj te publikacije je opremiti vse, ki delujejo na področju kariernega svetovanja, z znanjem o tem, kako fante opolnomočiti za izobraževalno in poklicno izbiro skrbstvenih poklicev. Priročnik se osredotoča na krepitev kapacitet strokovnih delavk in delavcev na področju spolno občutljivega poklicnega svetovanja fantom.

Znanje in metode, ki so predstavljeni v priročniku, naslavlja dve ciljni skupini: učitelje in učiteljice, karijerne svetovalce in svetovalke, socialne in mladinske delavce in delavke, ter neposredno fante. Priročnik vsebuje definicije in splošne informacije o spolnih stereotipih in spolni neenakosti, pričakovanjih o moškosti, segregaciji trga dela ter o fantih v skrbstvenih poklicih. V šestih modulih so predstavljene raznolike metode za spolno občutljivo poklicno svetovanje, ki se osredotoča na opolnomočenje fantov za izbiro skrbstvenih poklicev. Vsak modul obravnava določeno temo na področju spolno občutljivega poklicnega svetovanja. Poleg opisa metod so podane praktične informacije za njihovo kvalitetno izvedbo in primeri dobrih praks. Vsi deli priročnika se lahko uporabijo za pripravo usposabljanj za pedagoge in pedagoginje ali za samostojno izobraževanje strokovnih delavcev in delavk na področju kariernega svetovanja, npr. učiteljev in učiteljic v osnovnih in srednjih šolah, mladinskih delavcev in drugih zainteresiranih strokovnjakov in strokovnjakinj. S priročnikom želimo pedagoškemu osebju ponuditi praktično usmerjeno podporo pri izvajanju spolno občutljivega poklicnega svetovanja za fante.

Cilji projekta Fantje v skrbstvenih poklicih

- Prepoznavanje fantov kot ciljno skupino pri desegregaciji izobraževalnih in poklicnih izbir s poudarkom na skrbstvenih poklicih.
- Razvoj, implementacija in spodbujanje uporabe orodij, ki bi učiteljem in učiteljicam ter kariernim svetovalcem in svetovalkam pomagala pri podpori fantov pri netipičnih poklicnih izbirah.
- Oblikovanje in izboljšanje pobud, ki podpirajo fante pri netipičnih poklicnih poteh.
- Vplivanje na nizko udeležbo moških v izobraževanju za skrbstvene poklice, vključno z zdravstvom, oskrbo starejših, predšolsko vzgojo in osnovnošolskim izobraževanjem. V večini evropskih držav je delež moških v teh skrbstvenih poklicih nižji kot 20 %.
- Ustvarjanje podpornih okolij, ki fantom omogočajo izbiro skrbstvenih poklicev.
- Večje družbeno vrednotenje skrbstvenega dela.
- Preizpraševanje spolnih norm.

Za dosego teh ciljev smo naredili nacionalne študije obstoječih gradiv in praks, ki naslavljaajo moške v feminiziranih in ženske v maskuliniziranih poklicih. Na podlagi te analize smo razvili in v vsaki državi izvedli program krepitve zmogljivosti. Po zgledu obstoječih iniciativ, kot je Dan za fante (Boys' Day) v Avstriji in Nemčiji, smo oblikovali in izvedli podporne dejavnosti za fante v skrbstvenih poklicih. Metode za spolno občutljivo poklicno svetovanje za fante v tem priročniku smo prilagodili glede na pridobljene izkušnje in povratne informacije udeležencev. Poleg tega priročnika smo v projektu Fantje v skrbstvenih poklicih razvili številne pripomočke, kot so spletno orodje za spolno občutljivo izobraževalno in poklicno svetovanje, primer kurikulumov za usposabljanje, video filme, ki prikazujejo moške v skrbstvenih poklicih, ipd.

Za več informacij obiščite našo spletno stran: <https://www.boys-in-care.eu/>

1.1. ZAKAJ JE OPOLNOMOČENJE FANTOV ZA IZBIRO SKRBTSTVENIH POKLICEV POMEMBNO

Opolnomočenje fantov za opravljanje skrbstvenih poklicev se med drugim nanaša tudi na spodbujanje enakosti spolov. Namen spodbujanja spolno občutljivega kariernega svetovanja je omogočiti mladim, da svoje izobraževalne in poklicne poti izbirajo brez omejujočih spolnih norm. To seveda velja tudi za fante. Višji delež moških v skrbstvenih poklicih bi pomenil zmanjšanje spolne neenakosti na trgu dela, saj je v večini skrbstvenih poklicev delež moških nižji od 30 %. Poleg spodbujanja enakosti na trgu dela, opolnomočenje fantov za opravljanje skrbstvenih poklicev prispeva tudi k spolno nevtralnemu razumevanju skrbstvenega dela v družbi. Večino skrbstvenega dela, plačanega in neplačanega, še vedno opravljajo ženske. Opolnomočenje fantov za skrbstvene poklice lahko pripomore k razumevanju skrbstvenega dela ne kot 'ženskega' dela, temveč kot za družbo temeljne dejavnosti, ki je naloga vseh ljudi. Pomemben vidik opolnomočenja fantov za opravljanje skrbstvenih poklicev je tudi spodbujanje enakosti spolov preko oblikovanja ideje o moškosti, ki vključuje skrb za druge in skrb zase. Ta priročnik želi spodbujati take ideje moškosti, ki vključujejo bolj zdravo in manj nasilno vedenje.

Če želimo opolnomočiti fante za izbiro skrbstvenih poklicev, moramo najprej vedeti, katere ovire preprečujejo njihovo enakopravnejšo udeležbo v skrbstvenih poklicih. Nekateri ovire, s katerimi se soočajo fantje glede izbire skrbstvenih poklicev, lahko naslovimo v okviru kariernega svetovanja. V evropskih družbah so skrbstveni poklici feminizirani. Skrb za psihično in telesno blagostanje, vzgoja otrok ter skrb za stare in bolne se tradicionalno pripisujejo ženskam; pojmujejo jih kot ženske lastnosti. Po drugi strani tradicionalno razumevanje moškosti spodbuja stereotipno vlogo finančne skrbi za družino. Od moškega se pričakuje, da bo s plačanim delom poskrbel za svojo družino. Maskulinizirano delo je zgodovinsko umeščeno v t.i. produktivno sfero, v nasprotju z reproduktivno sfero. Pod 'moške' dejavnosti spadajo predvsem tehnične dejavnosti. Tako tradicionalno razumevanje moških in ženskih poklicev močno vpliva na poklicno izbiro fantov. Določeni poklici ustrezajo tradicionalnemu razumevanju moškosti, določeni pa ne. Zato fantje, ki bi želeli izbrati skrbstveni poklic, tega morda ne storijo, ker ti poklici v družbi veljajo za 'ženske' poklice. Ker ti poklici ne ustrezajo tradicionalnemu razumevanju moškosti, jih fantje niti ne obravnavajo kot svoje poklicne možnosti. Zato spolno občutljivo karierno svetovanje, ki vključuje obravnavo spolnih stereotipov o tradicionalni vlogi ne samo žensk, ampak tudi moških, omogoča fantom poklicne in življenjske odločitve, ki so bolj neodvisne od spolnih norm.

Pričakovanja glede moškosti so povezana z uspešno kariero v maskuliniziranih poklicih. Finančna neodvisnost ter opravljanje prestižnih, s predmeti povezanih tehničnih opravil so pomembni vidiki tradicionalnega razumevanja moškosti. Skrb na splošno ter skrbstveni poklici tradicionalno niso del ideje moškosti. To je treba upoštevati pri kariernem svetovalnem delu s fanti. Do sedaj se je spolno občutljivo karierno svetovanje večinoma osredotočalo na dekleta in na spodbujanje njihovih kariernih izbir za področje ZTIM¹ poklicev, kot so npr. inženir, mehanik ali farmacevt. Ta priročnik pa se osredotoča na fante in omogoča delo na specifičnih potrebah in izzivih, s katerimi se soočajo fantje v zvezi s pričakovanji, povezanimi s spolom, v izobraževanju, karierni orientaciji in skrbstvenih poklicih.

¹ ZTIM poklici so poklici s področja znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike (ang. *STEM* - science, technology, engineering and mathematics).

Vključevanje fantov v skrbstvene poklice² spodbuja podobo moškosti, ki vključuje vrednote skrbi. Višji delež moških v skrbstvenih poklicih lahko prispeva k bolj raznolikemu pojmovanju moškosti ter k spolni nevtralnosti dejavnosti, poklicev in značajskih lastnosti.

Trg dela se v vseh evropskih državah še vedno močno deli po spolu. Leta 2018 je bil delež moških v skrbstvenih poklicih v Evropski uniji le 24%. Ta segregacija trga dela je povezana z neenakimi plačami, delovnim časom in pokojninami. Z opolnomočenjem fantov za izbiro skrbstvenih poklicev lahko zmanjšamo segregacijo, kar bi pozitivno vplivalo tudi na ekonomsko enakost. Pomembno je poudariti, da namen tega priročnika ni prepričevanje fantov, da izberejo skrbstvene poklice proti svoji volji ali interesom. Priročnik želi prispevati k odpravljanju ovir povezanih s spolnimi stereotipi za tiste fante, ki jih skrbstveni poklici zanimajo. Z vključevanjem spolno občutljivega pristopa v karierno svetovanje za fante jim lahko pomagamo do življenjskih in poklicnih odločitev, ki so neodvisne od spolnih stereotipov, spodbujamo bolj skrbne podobe moškosti ter zmanjšujemo spolno segregacijo v izobraževanju in na trgu dela.

1.2. VSEBINA PRIROČNIKA

V nadaljevanju kontekstualiziramo spolno občutljivo karierno svetovanje za fante z informacijami o spolnih stereotipih, spolni neenakosti, ter segregaciji trga dela v Evropi, s poudarkom na skrbstvenih poklicih in podrobnejšimi informacijami o stanju v državah partnerskih organizacij.

Tretje poglavje predstavlja osrednji del priročnika. V njem je predstavljenih šest modulov za usposabljanje. Vsak modul se osredotoča na določeno temo, povezano z opolnomočenjem fantov za skrbstvene poklice, in vsebuje predlagan kurikulum za oblikovanje izobraževalnega modula, ki vsebuje kratka teoretična pojasnila, metode in praktične nasvete za njihovo izvedbo. Teme modulov so:

1. Preseganje mitov o spolih
2. Horizontalna spolna segregacija v izobraževanju
3. Izzivi enakosti spolov v skrbstvenih poklicih
4. Poklicno svetovanje s poudarkom na spolu
5. Obravnavanje moškosti v skrbstvenih poklicih
6. Kako bi lahko izgledala enakost spolov?

Četrto poglavje vsebuje metode za podporo fantov pri spolno netipičnih poklicnih izbirah. Predstavljene so obstoječe prakse, ki se osredotočajo na podporo fantov pri spolno netipičnih poklicnih izbirah, ter prakse, ki smo jih razvili v projektu Fantje v skrbstvenih poklicih. Podane so tudi praktične informacije, kako organizirati te podpirne akcije. Priročnik zaključujemo s sklepno mislijo.

² V tem priročniku pod skrbstvene poklice razumemo poklice na področju vzgoje, zdravja in socialnega dela (*education, healthcare and welfare*), torej kategorijo EWH poklicev po kvalifikaciji Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE 2017).

2. VSEBINSKI OKVIR

Za spolno občutljivo karierno svetovanje moramo poznati nekatere osnovne koncepte, podatke in politike na področju enakosti spolov, ki jih predstavljamo v tem poglavju.

2.1. SPOL, STEREOTIPI IN NEENAKOST

Izraz *spol* se nanaša na družbene, kulturne in politične norme, pogoje in procese, ki določajo ženskam, moškim in drugim spolom (kot so transspolne in interpolne osebe), kako naj živijo in se identificirajo³, in kako ne. Ko govorimo o spolu, priznavamo (vsaj do neke mere), da je način, kako biti moški ali ženska, podvržen zgodovinskemu razvoju in spremembam, osebnemu razvoju ter politični regulaciji. Spolne vloge so oblikovane preko družbenih interakcij in simbolnih struktur ter predstavljajo močno kulturno in družbeno segregacijo⁴. Spolne norme imajo velik vpliv na to, kaj (verjamemo, da) lahko in česa ne smemo početi kot moški ali ženske. V zgodnjem kapitalizmu je bila, na primer, glavna vloga moškega, da služi denar, za žensko pa, da skrbi za dom in družino. Te vloge so povezane s spolnimi normami in pričakovanji, da se bomo obnašali v skladu s temi splošno priznanimi vlogami. Tisti, ki se zaradi različnih razlogov ne obnašajo v skladu s spolnimi normami, so običajno marginalizirani, zasmehovani ali celo izključeni. Pogosto si ljudje ne morejo niti predstavljati, da bi živeli izven teh norm, nekateri pa si to lahko predstavljajo in (odvisno od moči njihove volje, priložnosti, ki so jim na razpolago, in družbene moči spolnih norm) včasih to tudi storijo, npr. odločijo se za spolno netipičen poklic. Kadar so spolne norme zelo rigidne, delujejo kot spolni stereotipi, kot na primer: moški so (oziroma bi morali biti) močni in pogumni, ženske pa so (oziroma bi morale biti) lepe in previdne; roza barva je za deklice in modra za fantke ipd. Tipične moške in ženske stereotipe bi lahko strukturirali takole:

	Moški stereotipi	Ženski stereotipi
Pripisane spretnosti	Ambicioznost, izvrševanje, vpliv, delegiranje, moč...	Diplomatičnost, komunikacija, timske sposobnosti, sposobnost iskanja soglasja, občutljivost...
Pripisane lastnosti	Odločnost, razumskost, pripravljenost tvegati, zaprtost...	Zadržanost, čustvenost, sočutnost, skrbnost...
Pripisane sfere	Javna sfera, delo z drugimi moškimi, vodstveni položaji, tehnično in fizično zahtevni poklici...	Zasebna sfera, družina, gospodinjstvo, otroci, skrbstveni poklici...

Vir: Gärtner (2013)⁵

³ Op. p: v angleščini obstajata dve besedi za spol: 'gender' (družbene norme in osebna identifikacija glede spola) ter 'sex' (biološki spol). V priročniku je kot 'spol' mišljen prvi pomen, *gender*.

⁴ <https://www.uni-bielefeld.de/gendertexte/gender.html>

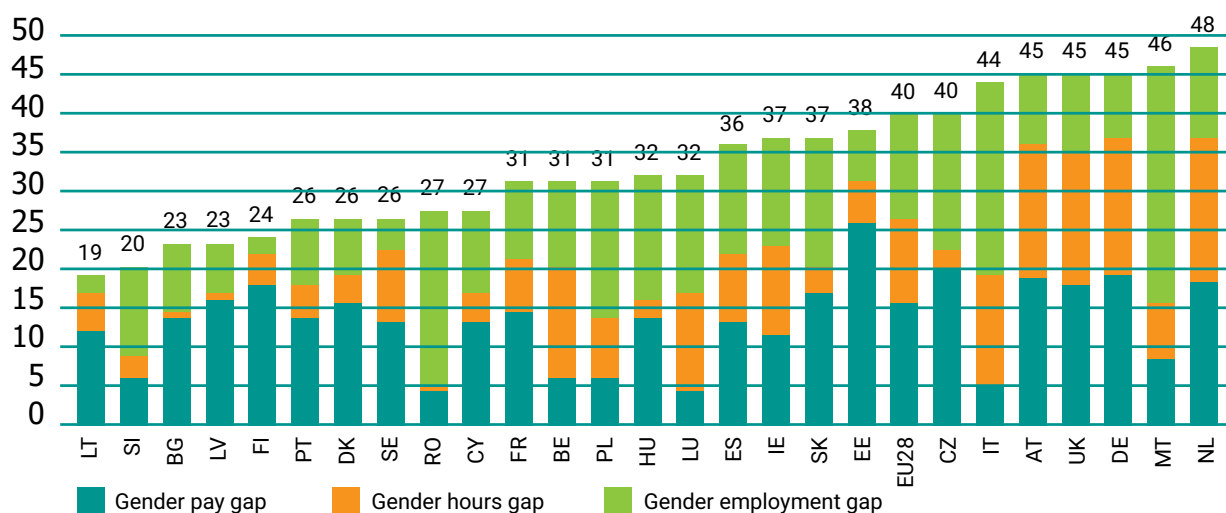
⁵ Gärtner, Marc (2013). Entstehung von Geschlechterstereotypen. Vortrag auf der Ersten Gleichstellungskonferenz der Berliner Finanzämter am 05.11.2013: „Stereotype Rollenbilder im Wandel“, unveröffentlichte Präsentation.

Spolne vloge, kot jih določajo spolne norme in stereotipi, so hierarhično oblikovane in povzročajo neenakosti med moškimi in ženskami, kot so npr. višji službeni položaji moških in večja politična moč ter večja obremenjenost žensk z neplačanim delom in nižji povprečen dohodek.

Odprava neenakosti med moškimi in ženskami je pomemben družbeni cilj in tudi eden izmed ciljev Evropske unije. Glede na Indeks enakosti spolov (EIGE 2017) pa je napredek na tem področju v zadnjih dveh desetletjih počasen. Indeks enakosti spolov se nanaša na šest področij (delo, denar, znanje, čas, vpliv/moč, zdravje), ki jih dopolnjujeta področji o nasilju in intersekcijskih neenakostih. Vsako področje vsebuje podpodročja, ki jih skupno sestavlja 31 kazalnikov. Na splošno se je najbolj izboljšalo stanje na področju vpliva/moči, neenakosti pa so se povečale na področju časa, še zlasti pri neplačanem skrbstvenem delu ni bilo v tem obdobju skoraj nobenega napredka.

Eden najpomembnejših kazalnikov neenakosti na delovnem mestu je spolna vrzel v plačah (ang. *gender pay gap*). Leta 2017 je bila v povprečju v državah Evropske unije plačna vrzel 16 %, kar pomeni, da so ženske v povprečju zaslužile za isto delo 16 % manj kot moški. Pomembni pa so tudi drugi kazalniki, kot je stopnja zaposlenosti in porazdelitev delovnih ur. Spodnji graf⁶ prikazuje te tri glavne kazalnike, ki kažejo na raznoliko stanje spolne neenakosti v EU.

Slika 1: Splošna razlika v plačah glede na spol ter vpliv plače, delovnih ur in stopnje zaposlenosti na razliko v plačah glede na spol, 2014, EU-28:



Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey (EL and HR missing)

https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf

6 Grafi in slike, ki jih navajamo v priročniku, so v angleškem jeziku.

2.2. SPOL, MOŠKI IN SKRB

Neenakost spolov v delu v veliki meri povzroča tradicionalno razlikovanje med višje plačanimi in nižje plačanimi poklici, npr. delo žensk v družini je neplačano, feminizirana skrbstvena dela so tradicionalno nizko vrednotena, maskulinizirani tehnični ali vodstveni poklici so dobro plačani. Toda ta rigidna struktura se počasi spreminja. Holter (2003) govori o premiku moškega spolnega ideala od finančnega preskrbovalca družine (ang. *breadwinner*) k bolj *skrbnim moškostim*, kjer moški sodelujejo v družinskem delu pri skrbi za otroke in dom. Raziskava o vlogi moških pri enakosti spolov (Scambor in dr. 2013) je pokazala, da obstaja pri moških povezava med zadovoljstvom z delom in dolžino delovnega časa: zaposleni moški so najbolj zadovoljni z delovnimi pogoji v tistih državah, kjer je tedenski delovni čas najkrajši, ter najmanj zadovoljni v tistih državah, kjer je tedenski delovni čas najdaljši. Raziskava je pokazala, da na severu Evrope moški bistveno bolj sodelujejo pri gospodinjskem delu kot npr. na jugu ali vzhodu Evrope. Kažejo se tudi razredne razlike, ki pa jih ne gre poudarjati. Tipične (neo-)tradicionalne oblike moškega hranitelja obstajajo tako v delavskem razredu kot na vrhu, v poslovni eliti. Vseeno pa velja, da je bolj verjetno, da bodo moški z visoko izobrazbo opravili velik delež gospodinjenja v primerjavi z moškimi z nižjo izobrazbo. Po drugi strani se zdi, da z delom povezani uspeh zmanjšuje delež moškega gospodinjenja – moški z visokimi dohodki manj sodelujejo v gospodinjenju, še posebej, če imajo njihove partnerice nižje dohodke. Pri moških, ki visoko vrednotijo enakost spolov, se kaže večje sodelovanje v gospodinjskem delu v primerjavi z moškimi, ki jim za enakost spolov ni mar. Pri mlajših parih je delitev gospodinjskega dela bolj enakomerna kot pri starejših parih. Nancy Fraser je razvila idejo enakosti spolov v kateri je skrbstveno delo - neplačano v družini ali plačano v profesionalnih skrbstvenih dejavnostih - podlaga za družbeno in ekonomsko sodelovanje in univerzalna človeška norma, ne pa lastnost in naloga žensk.

2.3. SEGREGACIJA TRGA DELA – STANJE V EVROPI

Neenakosti na delovnem mestu in zlasti spolna plačna vrzel so povezane s segregacijo trga dela. Poznamo horizontalno in vertikalno segregacijo. Vertikalna segregacija pomeni neuravnoteženo zastopanost moških in žensk na položajih odločanja, vodenja in moči v delovnih organizacijah. Na vodilnih in upravnih položajih, vključno z upravnimi odbori, je večji delež moških kot žensk. Horizontalna segregacija pomeni nad- ali pod-zastopanost moških in žensk v določenih poklicih in sektorjih, moški izbirajo bolj tehnične, ženske pa bolj socialne poklice. Te izbire so pojmovane - včasih neposredno, pogostejše pa manj zaznavno - kot 'spolno primerne'. Spolna segregacija v poklicih in gospodarskih panogah ostaja univerzalna značilnost evropskega trga dela. V *Poročilu o enakosti med ženskami in moškimi v EU 2017*, kjer je posebna pozornost namenjena stanju spolne segregacije v poklicih in gospodarskih sektorjih, so za leto 2014 ugotovili 24.3 % poklicne segregacije in 18.9 %⁷ sektorske segregacije (Evropska unija 2017: 57). Sektorska segregacija pomeni zelo visok delež moških ali žensk v posameznih gospodarskih sektorjih (npr. socialno varstvo). Znotraj sektorja je očitna tudi poklicna segregacija – visok delež žensk ali moških v določenih poklicih (npr. medicinska sestra). Poklicna in sektorska segregacija sta ključna vzroka za spolno plačno vrzel.⁸

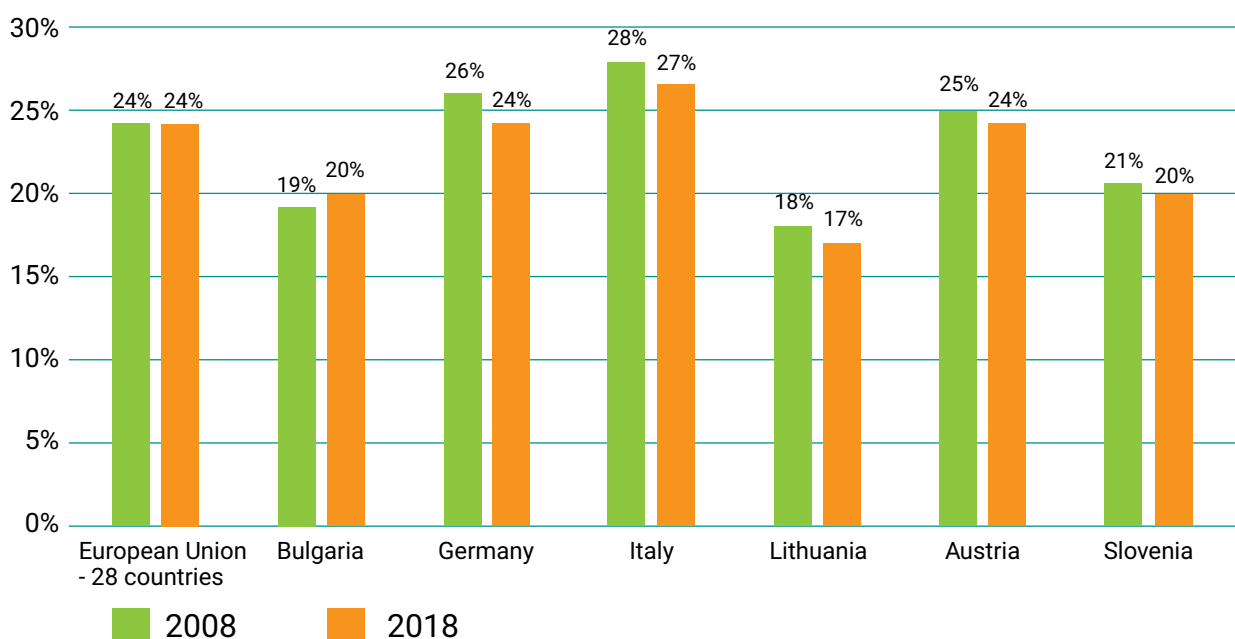
7 Številki prikazujeta 'delež zaposlenih, ki bi moral zamenjati poklic/sektor, da bi dosegli enakomerno porazdelitev moških in žensk.' (Evropska komisija 2017: str. 57)

8 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/segregation>

2.4. SKRBTSTVENI POKLICI IN SPOL

Če se osredotočimo na skrbstveno delo, je delež moških v skrbstvenih poklicih izjemno nizek. Spodnja slika prikazuje razlike v deležu moških v plačanih skrbstvenih poklicih med leti 2008 in 2018.⁹

Slika 2: Delež moških v starosti 15-64 let v skrbstvenih poklicih glede na državo leta 2008 in leta 2018



Vir: Eurostat, Labor Force Survey (LFS). own calculations

Opaziti je mogoče nižje deleže moških v vzhodnoevropskih državah v primerjavi z zahodnoevropskimi, vendar te razlike niso zelo visoke in so se v zadnjem desetletju zmanjšale. Delež moških predstavlja petino ali četrtno zaposlenih, v povprečju lahko v zadnjem desetletju opazimo celo rahlo zmanjšanje deleža moških. Ti podatki odražajo prevladujoče spolne norme (skrbstveni poklici so 'ženski' poklici in niso primerni za moške), pa tudi bolj praktične razloge, kot so delovne razmere (npr. nizke plače), pomanjkanje moških vzornikov in nezadostne informacije o skrbstvenih poklicih za fante v šolah.

Povzamemo lahko, da je - čeprav raznolika - horizontalna segregacija prisotna v vseh državah EU - in v vseh državah partnerskih organizacij projekta *Fantje v skrbstvenih poklicih*. Skrbstveno delo je močno feminizirano, kljub temu pa delež moških v vsaj nekaterih skrbstvenih poklicih ponekod narašča (npr. v zdravstveni negi v Sloveniji). Tudi politične odločitve (npr. povečevanje obsega javnega otroškega varstva v Nemčiji) ustvarjajo nove priložnosti za moške vzgojitelje v vrtcih.

⁹ Kategorija 'skrbstveni delavci' vključuje poklice na področju izobraževanja, zdravja in socialnega varstva. Ta razvrstitev je enakovredna klasifikaciji EHW (ang. *Education, Health and Welfare*) poklicev.

2.5. POKLICI, SPOL IN BIOGRAFIJA

Običajno menimo, da si posamezniki svojo poklicno pot izberejo glede na svoje možnosti (ocene v šoli, talente) in zanimanje. Toda kaj oblikuje zanimanje in poklicne motive mladih, ko se odločajo za poklicno pot?

Razvojni psiholog Gottfredson pravi, da so poklicne želje močno povezane s predstavami o poklicih, npr. o aktivnostih znotraj poklica in njegovem prestižu, pa tudi s stereotipi o ljudeh, ki delajo v teh poklicih. Gottfredson predstavi idejo *poklicnega zemljevida*, ki vsebuje štiri stopnje primerljive z otrokovim psihološkim razvojem. V prvi stopnji v starosti 3-5 let otroci poklice razumejo kot značilnost sveta odraslih. V drugi stopnji v starosti 6-8 let otroci razvijejo stereotipe o vlogah spolov in identifikacijo s spolom. Gottfredson meni, da je prvi kriterij izbire potencialnega poklica njegovo ujemanje s spolno identifikacijo otroka. Če tega ujemanja ni, je poklic izključen iz nadaljnje obravnave (Gottfredson 1981: 549). V tretji stopnji v starosti 9-13 let otroci poklice vrednotijo na podlagi njihovega prestiža in ujemanja z družbenim okoljem otroka. V četrti stopnji v starosti od 14 let dalje pa merila za izbor postanejo osebna zanimanja, vrednote in kognitivni izzivi poklica (Holtermann 2016). Zato je karierna orientacija v šolah (in poklicno izobraževanje mladih na splošno) ključnega pomena za ponovno razširjanje poklicnega zemljevida.

Poklicna segregacija in segregacija po sektorjih sta ukoreninjeni že v izobraževanju. Na različnih področjih študija (srednješolsko in terciarno izobraževanje) so prisotni jasni spolni vzorci; delež mladih žensk je visok v socialnem, vzgojnem in zdravstvenem izobraževanju, delež mladih moških pa je visok v tehničnem izobraževanju. Zato priročnik *Fantje v skrbstvenih poklicih* prinaša metode in pobude, ki posegajo v poklicne odločitve že v srednji šoli.

Spolna segregacija, izobraževalni sistemi in sistemi karierne orientacije se med državami razlikujejo. Za vpogled v te razlike so v nadaljevanju predstavljeni podatki za Avstrijo, Bolgarijo, Nemčijo, Italijo, Litvo in Slovenijo.

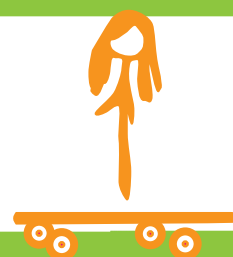
2.6. STANJE V POSAMEZNI DRŽAVI

Avstrija	
Segregacija	• Vztrajno visoka spolna plačna vrzel (2016: 20.1 %); visoka spolna segregacija trga dela in izobraževanja (spolna segregacija je prisotna v dveh tretjinah poklicnih šol). • Delež moških v skrbstvenih poklicih je 24 % (2018). Medtem ko (mlade) ženske nekoliko razširjajo poklicne izbire, (mladi) moški ohranjajo tradicionalni vzorec izobraževalnih in poklicnih izbir; delež moških zdravstvenih tehnikov je 15 %, vzgojiteljev v vrtcih je 1.4 % (2014/15). • Že več kot desetletje so vpeljeni ukrepi za zmanjševanje horizontalne segregacije, ki so bili najprej osredotočeni samo na dekleta/ženske, zdaj pa se uveljavljajo tudi ukrepi za naslavljanje fantov.
Sistem poklicnega svetovanja	• Karierno usmerjanje zagotavljajo različne institucije (šole, zavodi za zaposlovanje, nevladne organizacije). • Poudarek je na starostni skupini 13-14 let, obvezno za učence 7. in 8. razreda v osnovni šoli. • Različni ukrepi: individualno svetovanje, dve učni uri v srednji šoli, integrirano znotraj pouka (npr. nemščine) v srednjih šolah. • Zunanje poklicno svetovanje in delavnice v okviru poklicnih informacijskih centrov na zavodu za zaposlovanje. • Za izvajanje teh storitev so odgovorni različni strokovnjaki v šolah (pedagoški svetovalci, učitelji in koordinatorji poklicnega svetovanja, mladinski trenerji in šolski psihologi) in v poklicnih informacijskih centrih (npr. trenerji); poleg tega socialni delavci v nevladnih organizacijah organizirajo posebne pobude, namenjene dekletom v ZTIM izobraževalnih smereh in delu ter fantom v skrbstvenih poklicih (npr. Dan za fante, Dan za punce, Dan za hčerke).
Ukrepi in gradiva v poklicnem svetovanju	• Ukrepi, namenjeni ženskam v maskuliniziranih poklicih: vsakoletni Dnevi za punce; FEMtech - Ženske v raziskovanju in tehnologiji; FIT - Ženske v tehnologiji. • Ukrepi, namenjeni moškim v feminiziranih poklicih: vsakoletni Dnevi za fante (vključujejo videoposnetke, delavnice in druga gradiva). • Ukrepi in gradiva v šolah: Zbirka informacij in svetovalnega gradiva (IBOBB) zveznega ministrstva (BMB): spletna stran in drugi materiali; Poklicno svetovanje kot šolski predmet v 7. ali 8. razredu; šolski učbeniki. 'Spol in spolni stereotipi v karierni orientaciji' se izvaja kot samostojen predmet v izobraževanju učiteljev. • Ukrepi in gradiva zavodov za zaposlovanje in drugih institucij: BIZ (spletna stran o poklicnih informacijah), AMS-Karrierekompass (karierni kompas): spletni portal o izobraževanju, poklicih in poklicni poti, ki vključuje videoposnetke (https://www.karrierevideos.at), AMS Research Network, Brošura 'Berufe Sociales' ('poklici v socialnem sektorju', osnova za poklicne videoposnetke).

Bolgarija	
Segregacija	• Spolna plačna vrzel je nekoliko nižja od povprečne v EU (2016: 14.4 %); delež moških v skrbstvenih poklicih se je zmanjšal od 26 % leta 1980 na 20 % leta 2018. • Ni razpoložljivih podatkov za posamezne skrbstvene poklice. Predstavitve poklicev zdravstvene nege v bolgarskem jeziku obstajajo le v ženski obliki, kar fante in mlade moške ovira pri tem, da bi jih obravnavali kot poklicne možnosti. • Na voljo ni raziskav o spolno občutljivem kariernem svetovanju za fante in punce. • Zelo malo nacionalnih raziskav o moških skrbstvenih vlogah (npr. v družini).
Sistem poklicnega svetovanja	• Karierna orientacija se začne v 6. razredu (13-14 let). • Nekateri elementi karierne orientacije so vključeni v učne načrte do 16. leta. • Prehod med šolo in poklicem je del vzpostavljenih struktur šolskega sistema. • Od leta 2013 se izvajajo posebne pobude, namenjene dekletom v ZTIM poklicih (npr. Dekleta v Podjetništvu (ang. Entregirl), Dekleta v Železničarstvu (ang. Rails Girls)).
Ukrepi in gradiva v poklicnem svetovanju	• Na voljo so ukrepi in gradiva v šolah, zavodih za zaposlovanje in drugih ustanovah, ki pa samo izjemoma niso spolno stereotipni. • Ukrepov in materialov za moške v feminiziranih poklicih ni na voljo.

Nemčija	
Segregacija	• Vztrajno ena najvišjih spolnih plačnih vrzeli v EU (2016: 21.5 %); visoka stopnja segregacije. Delež moških v skrbstvenih poklicih je 24 % (2018). • Poklicno izobraževanje v šoli je domena žensk (72 %), dvotirno izobraževanje (kombinacija pouka v šoli in vajeništva v podjetjih) pa domena moških (60 %, 2015). • Javna karierna orientacija se razlikuje med zveznimi deželami. Obravnavajo jo kot vseživljenjski proces, izvaja se v šolah, na univerzah in na agencijah za zaposlovanje. • Pojavlja se vedno več novih pristopov, ki upoštevajo spolno občutljivo karierno svetovanje.
Sistem poklicnega svetovanja	• V Nemčiji so za izobraževalne politike povečini odgovorne deželne vlade. • V Berlinu se karierna orientacija začne v 7. razredu (v splošnih šolah) ali v 8. razredu (gimnazije). • Karierno svetovanje je usmerjeno v pomoč učencem pri izbiri poklica glede na njihove spretnosti in interese. • V šolah obstajajo štiri oblike kariernega svetovanja (o izbiri poklica, vajeništvo in druge oblike stika z delovno realnostjo, dokumentiranje procesa in podpora pri prehodu). • Šole morajo oblikovati proces kariernega svetovanja; učitelji, ki so odgovorni zanj, morajo sodelovati z zavodom za zaposlovanje. • Karierna orientacija vključuje ocenjevanje spretnosti, posredovanje informacij staršem in praktične izkušnje (od enodnevnega vajeništva v 7. razredu do daljšega vajeništva v 10. razredu). • Možnost Dneva za fante in Dneva za punce je opredeljena kot enodnevno vajeništvo; poleg tega je vsem priporočeno socialno vajeništvo.
Ukrepi in gradiva v poklicnem svetovanju	• Ukrepi za ženske v maskuliniziranih poklicih: raznolike pobude, kot so Femtec, Life eV, http://www.komm-mach-mint.de, od leta 2001 vsakoletni Dan za punce. • Ukrepi in gradiva za moške v feminiziranih poklicih: od leta 2005/2011 vsakoletni Dan za fante, ki vključuje kampanjo/plakate VielfaltMann ('raznolikost med moškimi') za vzgojitelje v vrtcih; NeueWegefürJungs ('Nove karierne poti in življenjsko načrtovanje za fante' z začetkom leta 2005), SozialeJungs, raziskava in kampanja Männer in Kitas ('Moški v vrtcih'), klischee-frei.de, Daddy be cool (Parit. Bildungswerk) - vzgoja o starševstvu za fante v 7. razredu. • Ukrepi in gradiva v šolah: poklicno svetovanje je del učnega načrta; Delovni zvezek 'Potni list poklicne poti'. • Ukrepi in gradiva zavoda za zaposlovanje in drugih ustanov: Zvezni center za zdravstveno vzgojo: komm-auf-tour.de; Institut der deutschen Wirtschaft: beroobi.de, Zaposlovalna agencija: planet-beruf.de

Italija	
Segregacija	• Horizontalna segregacija je nekje v povprečju EU, ena najnižjih spolnih plačnih vrzeli v EU (2016: 5.3 %), zelo nizka stopnja zaposlenosti žensk (2018: 49.8 %). • Delež moških v skrbstvenih poklicih je 27 % (2018). • Delež moških v učiteljskih poklicih narašča s starostjo učencev (0.7 % v predšolski vzgoji, 3.7 % v osnovni šoli, 22 % v nižji srednji šoli in 34.7 % v višji srednji šoli v letu 2016). • Spolna segregacija je vidna v srednješolskem in terciarnem izobraževanju: večina dijakov družboslovnih srednjih šol je ženskega spola (89.1 %), ženske predstavljajo tudi večino diplomantk pedagogike (94 %), jezikoslovja (85 %), psihologije (83 %) in zdravstvenih poklicev (69 %) (šolsko leto 2017/2018).
Sistem poklicnega svetovanja	• Leta 2013 so bile izdane Smernice za vseživljenjsko svetovanje. Njihov namen je oblikovanje usklajenega šolskega sistema, osredotočenega na posameznika in njegove/njene potrebe, ki (med drugim) spodbuja polno zaposlenost in socialno vključenost. • Smernice v nekaterih primerih določajo sodelovanje šol z zunanjimi strokovnjaki za podporo mladim pri prehodu med šolo in delom. • Vendar Smernice ne omenjajo spolno občutljivega kariernega svetovanja, povezava med spolom in izobraževalnimi izbirami ostaja nenaslovljena. • Za trenutni sistem kariernega svetovanja v šolah je značilno osredotočanje le na informacije - nudenje seznamov šol in tečajev za diplomante, zelo malo je storitev šolskega svetovanja. • Svetovalne storitve so na voljo tik pred izbiro višje srednje šole (v tretjem letniku nižje srednje šole) in univerze (v zadnjem letniku višje srednje šole), ne pa v celotnem obdobju študija.
Ukrepi in gradiva v poklicnem svetovanju	• Ukrepi za ženske v maskuliniziranih poklicih: ZTIM mesec v šolah in sodelovanje s podjetji. • Ukrepov in gradiv za moške v feminiziranih poklicih ni. • Ukrepi in gradiva v šolah: spletna stran Ministrstva za šolstvo, univerze in raziskovanje o šolskem svetovanju in poklicnem usposabljanju; Strokovni inštitut za socialne in zdravstvene storitve: (www.istruzione.it/orientamento/); www.university.it/; www.almalaurea.it/; www.almadiploma.it/). • Ukrepi in gradiva zavodov za zaposlovanje in drugih ustanov: spletni portali z izobraževalnimi in zaposlitvenimi priložnostmi na regionalni ravni.



Litva	
Segregacija	• Spolna plačna vrzel je blizu povprečja EU (2016: 14.4 %); horizontalna segregacija je višja od povprečja EU, v vrtcih je delež moških le 0.5 %. • Delež moških v skrbstvenih poklicih je 17 % (2018). Čeprav so skrbstveni poklici feminizirani, pa je vodstvo v delovnih organizacijah maskulinizirano.
Sistem poklicnega svetovanja	• Splošne smernice kariernega svetovanja določata dva ključna dokumenta: Zakon o sistemu poklicne vzgoje in Predpisi o izvajanju kariernega svetovanja. • Leta 2014 je bil potrjen Program kariernega svetovanja, ki določa, da mora biti le-to celostno vključeno v vse predmete in razrede splošnega izobraževanja: osnovna šola (1. do 4. razred), druga stopnja (5. do 8. razred), tretja stopnja (9. in 10. razred) in četrta stopnja (11. in 12. razred). Na drugih stopnjah mora biti organiziran cikel dejavnosti. • Karierno svetovanje mora vključevati naslednje teme: samozavedanje, iskanje poklicnih priložnosti, načrtovanje in uresničevanje kariere. • Glavni izvajalci kariernega svetovanja so svetovalni delavci in delavke ter učitelji in učiteljice (v šolah), neformalne izobraževalne ustanove, delodajalci, nevladne organizacije (na regionalni ravni) ter pooblaščenice ustanove s strani Ministrstva za šolstvo (na nacionalni ravni). • Kritična evalvacija kariernega svetovalnega sistema s strani državne revizije je obravnavala manjkajoče metodologije in informacije o dolgoročnih načrtih poklicnega svetovanja. Vidiki enakosti spolov niso bili obravnavani v evalvaciji. • Posebne pobude, usmerjene na fante v skrbstvenih poklicih, ne obstajajo.
Ukrepi in gradiva v poklicnem svetovanju	• Ukrepi za ženske v maskuliniziranih poklicih: mentorski program Women Go Tech, informativna tematska stran z vzorniki in spodbudnimi materiali School Education Gateway, Facebook podporna skupina Matere za ZTIM (ang. Mothers for STEM). • Ukrepov in gradiv za moške v feminiziranih poklicih ni. • Ukrepi in gradiva v šolah: Program kariernega vzgoje v šolah (2014) z usposabljanjem za različne razrede/starosti; projekt Informacijsko-izobraževalnega središča litovskih učencev Poklicna vzgoja in razvoj modelov spremljanja v splošni in poklicni vzgoji (od leta 2010 naprej) s spletno stranjo za poklicno svetovanje mukis.it; učbenik za učence in učitelje Smernice za poklicno pot; Vodnik za socialno podjetje (2015), ki ga je izdalo Ministrstvo za gospodarstvo; učbenik za 5. in 6. razred 'Kdo bom v prihodnosti?' • Ukrepov in gradiv zavodov za zaposlovanje in drugih ustanov ni.

Slovenija	
Segregacija	• Horizontalna segregacija je nekoliko nad povprečjem EU z zelo majhnimi časovnimi spremembami, spolna plačna vrzel narašča in je dosegla 7,8 % v letu 2016. • Delež moških v skrbstvenih poklicih je 20 % (2018); v zdravstvu in socialnem varstvu 19.2 % in v vzgoji 21.1 %. • Rahlo povečanje deleža moških vzgojiteljev v vrtcih (na 1 %) in moških pomočnikov vzgojiteljev v vrtcih (na 3.4 %) v zadnjem desetletju.
Sistem poklicnega svetovanja	• Šolske svetovalne službe imajo ključno vlogo pri poklicnih izbirah. • Programske smernice za svetovalno službo v osnovni šoli (1999) opredeljujejo naloge kariernega svetovanja, ki ga izvajajo strokovnjaki (psihologi, pedagogi). • Šolska svetovalna služba izvaja karierno svetovanje, ki ga sestavljajo naslednje dejavnosti: informiranje (o nadaljnjem šolanju, poklicih in možnostih zaposlitve), poklicno ocenjevanje, svetovanje in usmerjanje, zastopanje, povratno mnenje, spremljanje. • Šolska svetovalna služba pomaga učencem (in staršem) pri načrtovanju izobraževalne in poklicne poti. • Intenzivno poklicno svetovanje se začne v predzadnjem razredu osnovne šole (12-13 let): šolska svetovalna služba v sodelovanju z zavodom za zaposlovanje testira sposobnosti učencev. V zadnjem razredu se opravi anketa o poklicni izbiri in test poklicnih zanimanj. • Karierno svetovanje se izvaja tudi v območnih in regionalnih službah zavoda za zaposlovanje ter v centrih za informiranje in poklicno svetovanje (npr. posvetovanja na šolah, delo s starši, test sposobnosti, informacijski materiali).
Ukrepi in gradiva v poklicnem svetovanju	• Ukrepi za ženske v maskuliniziranih poklicih: projekt Spodbujanje in motiviranje mladih žensk pri odločanju o poklicni karieri (za učenke 7., 8. in 9. razreda) (2010 - 2014). • Ukrepov in gradiv za moške v feminiziranih poklicih ni. • Ukrepi in gradiva v šolah: sistemsko poklicno svetovanje o nadaljnjem šolanju v osnovnih šolah, informativni dnevi v srednjih šolah in na univerzah, spletne strani za karierno svetovanje Moja Izbira in http://www.otroci.org (projekt vodi zasebno podjetje; ciljne skupine so starši, otroci in učitelji ter učiteljice osnovnih šol; vsebuje delovne liste o poklicih in poklicnem življenju, itd.). • Ukrepi in materiali zavodov za zaposlovanje in drugih ustanov: projekt Tkalnica poklicev za fante = punce.

3. MODULI

Navodila za uporabo tega poglavja:

To poglavje sestavlja šest različnih modulov, ki služijo kot podrobni načrti za delavnice. Vsebujejo splošne informacije, metode in dodatno literaturo. Vsak modul se osredotoča na določeno temo, povezano z opolnomočenjem fantov za skrbstvene poklice. Vsi imajo podobno strukturo, ki vsebuje cilj modula, učne izide, predstavitev modula z različnimi razdelki, koristne dodatne informacije ter literaturo. Glede na ciljno skupino sta možna dva pristopa:

Če želite delati s fanti:

Vsi moduli vsebujejo pomembne informacije o opolnomočenju fantov za skrbstvene poklice. Za vaše pedagoško delo s fanti je koristno, če preberete splošne informacije o posameznem modulu. Predstavljene metode imajo različne ciljne skupine, nekatere se osredotočajo na mlade in nekatere na odrasle. Ustrezne metode izberite glede na vašo ciljno skupino ter njihove zmogljivosti in sposobnosti. Lahko uporabite le posamezen modul ali pa izbirate med posameznimi vsebinami večih modulov.

Če želite usposobiti učitelje in učiteljice, karijerne svetovalce in svetovalke, druge strokovnjake in strokovnjakinje ali če se želite samostojno izobraževati:

Splošne informacije so lahko neposredno predstavljene odraslim. Pri uporabi metod morate preveriti, ali metode ustrezajo vaši ciljni skupini. Za usposabljanje ali samostojno izobraževanje lahko uporabite le posamezen modul, ali pa vse skupaj. Na spletni strani *Fantje v skrbstvenih poklicih* je na voljo kurikulum za tridnevno usposabljanje za multiplikatorje.¹⁰

Temelji spolno občutljivega izobraževanja:¹¹

Spolno občutljivo karierno svetovanje vsebuje specifična znanja, odnose in metodologije, kar je temelj vašega pedagoškega dela.

- **Znanje:** pomembno je, da učitelji in učiteljice ter karierni svetovalci in svetovalke poznajo področje neenakosti spolov v družbi ter kako družba in naša vsakodnevna dejanja vplivajo na neenakosti. Udeleženci in udeleženke izobraževanja bi morali biti sposobni odgovoriti na naslednja vprašanja: Kako deluje spolna socializacija? Kaj je spolna segregacija? Kako je skrbstveno delo spolno zaznamovano? Kaj je spolna plačna vrzel? Kakšno vlogo ima spol v poklicni izbiri in pri porazdelitvi moči v družbi?
- **Odnos:** osebni odnos učiteljev in učiteljic do enakosti spolov je ključnega pomena za verodostojnost njihovega delovanja z mladimi. Njihov odnos kaže na to, ali se poznavanje družbenih neenakosti in spolno občutljivega izobraževanja odraža v njihovih vsakodnevnih dejanjih in vedenju. Udeleženci in udeleženke izobraževanja bi morali biti sposobni odgovoriti na naslednja vprašanja: Kako razumem svojo pedagoško vlogo in kakšen vpliv nanjo ima spol? Ali potrebujem dodatno podporo, da lahko v celoti podprem fante pri njihovi izbiri spolno netipičnega poklica? Kako se odzovem na diskriminatorno vedenje?
- **Metodologije:** za delo s kompleksno tematiko spolnih neenakosti potrebujejo učitelji in učiteljice ter karierni svetovalci in svetovalke ustrezne didaktične metode. Kompleksnost spola morajo narediti razumljivo ciljni skupini, torej otrokom, mladim ali strokovnemu osebju. Metode spolno občutljive pedagogike temeljijo na občutljivosti in (samo)refleksiji.

¹⁰ www.boys-in-care.eu

¹¹ Vir: Dissens e.V. et al. (2012). Geschlechter reflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule - Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungenarbeit, Geschlecht und Bildung; http://www.jungenarbeit-und-schule.de/fileadmin/JuS/Redaktion/Dokumente/Buch/Geschlechterreflektierte_Arbeit_mit_Jungen_an_der_Schule_Dissens_e.V-3.pdf

Ta priročnik prinaša znanje in metodologije, delo na svojem odnosu do enakosti spolov pa je vseživljenjski proces, ki ga lahko okrepita samorefleksija in supervizija lastnega dela in delovanja.

Pri obravnavanju enakosti spolov se lahko pri sodelujočih pojavijo močne čustvene reakcije, odvisno od metode. Spol je eden od temeljev naše identitete in intimnosti, zato ljudje različno reagirajo na njegovo preizpraševanje. Tako za tiste, ki se močno identificirajo z binarnimi spolnimi kategorijami moškosti in ženskosti, kot tudi za tiste, ki ne želijo živeti znotraj heteronormativnega binarnega razumevanja spolov, so lahko izobraževalne teme v priročniku osvobajajoče in/ali stresne. Pozitivne in negativne reakcije je potrebno razumeti kot proces učenja.

Moški, ki delajo z otroki, so pogosto osumljeni spolne zlorabe.

Med našimi usposabljanji in v znanstvenih razpravah se redno srečujemo z zaskrbljenostjo moških, da bodo v skrbstvenih poklicih, zlasti pri delu z otroki, obtoženi spolne zlorabe. V ustanovah in na mestih, kjer moški delajo z otroki, so pogosto obravnavani kot dejavnik tveganja zaradi spolne zlorabe otrok. To (med drugim) vpliva na njihovo izbiro poklica. Zato je potrebno to temo obravnavati z moškimi, zaposlenimi, ustanovami in starši ter razviti metode za spoprijemanje z njo¹². Potrebno je vzpostaviti strokovne prakse, smernice in postopke v ustanovah, zlasti glede telesnega stika, obravnavanja seksualnosti otrok in zaščite pred spolno zlorabo.

¹² Michael Cremers/Jens Krabel (2012). Generalised suspicion against male ECEC workers and sexual abuse in ECEC centres: an analysis of the current situation and modules for a protection concept: https://mika.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/user_upload/Cremers_Krabel_ECEC_protection_concept.pdf

3.1. MODUL 1: PRESEGANJE MITOV O SPOLIH

Cilj

Cilj modula je razmislek o spolnih stereotipih. Modul omogoča preizpraševanje stereotipnih predstav o ženskosti in moškosti. Vsebuje informacije o družbeni konstrukciji spola in izkustvene metode za preseganje mitov o ženskosti in moškosti.

Učni izidi

Po zaključku modula bodo udeleženci in udeleženke pridobili naslednje kompetence:

- prepoznavanje spolnih stereotipov v vsakdanjih interakcijah,
- razumevanje, da so spolni stereotipi oblikovani in ponotranjeni v socializaciji ter da vplivajo na poklicne izbire otrok,
- znanje o družbeni konstrukciji spola.

Povzetek modula

Modul traja 220 minut.

1. del. Uvod v modul/temo	25 min
2. del. Sprehod po spolu (ang. Gender walk)	30 min
3. del. Predalčkanje po spolu (ang. Gender boxes)	60 min
4. del. Teorija - esencializem in družbena konstrukcija spola	45 min.
5. del. Spolno nevtraliziranje (ang. de-gendering) vsakdanjih situacij	60 min

Vsebina modula

1. del: Uvod v modul

Metoda za ogrevanje in spoznavanje. Udeležence in udeleženke povabite, da vstanejo in se sprehajajo po prostoru, dokler ne zaslišijo ploska. Ko sprehajanje ustavite s ploskom, se udeleženci razporedijo v skupine po tri ali štiri osebe. Udeleženci se predstavijo drug drugemu in se pogovarjajo o temah iz vsakdanjega življenja (kot so npr. vprašanja, ali raje delajo zjutraj ali zvečer, ali imajo raje skupinske ali individualne športe, ali bi imeli hišne ljubljence, itd.). Izvedite tri ali štiri kroge hoje po prostoru. Nato predstavite program modula in teme, o katerih boste razpravljali v modulu.

2. del: Sprehod po spolu

Metoda:	Sprehod po spolu
Obravnavane teme:	Spolni stereotipi in spolna socializacija.
Ciljne skupine:	Učenci od 12. leta naprej. Poklicni svetovalci in svetovalke, učiteljice in učitelji, mladinski delavci in delavke.
Materiali:	Tabla (ali PowerPoint predstavitev), kamor lahko pišete vprašanja (neobvezno).
Čas:	Okoli 30 minut.
Izvajanje in omejitve:	Število udeležencev: 6 - 20 (odvisno od velikosti prostora). Prostor: ena soba, ki naj ne bo premajhna in naj bo čim bolj prazna (potrebujete prostor, kjer se lahko udeleženci zlahka premikajo, zato mize in stole odrinite na rob prostora). Namen: metoda služi kot vaja za ogrevanje, ki jo izvedemo na začetku delavnice.
Navodila in postopek:	• Udeležencem naročite, naj se sprehajajo po prostoru, ko zakličete ‚Hodite!‘. Ko zakličete ‚Stop!‘, se v parih ustavite eden pred drugim. • Razložite, da boste v vsakem krogu podali izjavo, o kateri naj se v paru pogovarjajo dve minuti. Po dveh minutah boste zopet zaklicali ‚Hodite!‘, udeleženci naj se zopet začnejo sprehajati, dokler ne zakličete ‚Stop!‘ in podate naslednje izjave, itd. Izjave: • Kaj je tipično za moj spol, kar rad/a počnem. • Kaj je tipično za moj spol, pa ne maram početi. • Kaj je tipično za moj spol, kar bi rad/a počel/a brez obsojanja. • Kaj ni tipično za moj spol, pa bi rad/a počel/a brez obsojanja. • Kaj upam, da se bo zgodilo med delavnico. (neobvezno)
Cilji:	Namen metode je pogovor o spolni socializaciji in spolnih stereotipih, izhajajoč iz osebnih izkušenj udeležencev, saj izjave običajno sprožijo vprašanja glede vsakdanjih izkušenj, hobijev, želja, itd. Metoda želi spodbuditi refleksijo, kako lahko spolna socializacija omeji posameznikove izkušnje, dejavnosti in življenjske odločitve. Moderator_ka lahko v diskusiji predstavi tudi nekaj razlag o delovanju spola in o tem, kaj naj bi bila (ne)primerna vedenja/dejavnosti za moške in ženske. Diskusija lahko vodi tudi do razmisleka o posledicah kršenja ‚spolnih pravil‘ (od neodobravanja in označenja posameznika za ‚čudnega‘ ali ‚neprimernega‘, do resnejših posledic kritiziranja, izključevanja, ustrahovanja, itd).

Kakšen pomen ima pri tej metodi spol?	Spol je osrednjega pomena pri tej metodi, ki je usmerjena prav v spodbujanje spolno občutljivega odnosa do analiziranja vsakdanjih izkušenj.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Metoda ne obravnava neposredno poklicnih možnosti za fante. Omogoča refleksijo spolne socializacije, ki naj bi ji sledile bolj konkretne vaje o poklicnih možnostih. Lahko pa se že med diskusijo o vprašanih udeležencev pojavijo omembe poklica, ki lahko vodijo v pogovor, kako spol vpliva na izbiro poklica.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	S spraševanjem udeležencev o primerih vedenja, ki ni v skladu s tradicionalnim razumevanjem spolnih norm.
Različice:	Metodo lahko prilagodimo tako, da vprašanja povežemo z delom/poklicem (npr. 'netipičen' poklic za moj spol, ki bi ga želel/a opravljati).
Kaj sledi?	Tej metodi sledijo bolj konkretne metode o vplivu spola na izbiro šole in poklica.
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Možna tveganja: • Diskusija lahko spodbuja mišljenje, da so nekatera vedenja/dejavnosti značilne le za en spol in tako upravičuje tradicionalne spolne norme (po naših izkušnjah se to sicer ni nikoli zgodilo). • Udeleženci lahko omenijo zelo osebne in boleče situacije, ki predstavljajo izziv za moderatorja_ko, ali pa preveč izpostavijo udeleženca (v tem primeru je dobro izvesti pogovor ločeno po koncu delavnice).
Viri:	Amnesty International. Making Rights a Reality. Gender Awareness Workshops (2004). Na voljo na: https://www.amnesty.org/en/documents/ACT77/035/2004/en/



3. del: Predalčkanje po spolu

Metoda:	Predalčkanje po spolu
Cilji:	Udeleženci in udeleženke bodo razmislili o svojem pristopu do spola nasploh in posebej do svojega spola. Spoznali bodo, da vprašanje spola ni povezano le z ženskami in da ni nespremenljiva tema, o kateri lahko govorimo le v okviru dihotomije moški-ženska oz. moško-žensko. Raziskovali bodo družbeno oblikovane spolne vloge.
Ciljne skupine:	Učenci in učenke od 12. leta naprej. Poklicni svetovalci in svetovalke, učiteljice in učitelji, mladinski delavci in delavke.
Izvajanje in omejitve:	Število udeležencev: 15 - 20.
Materiali:	Popularne revije z veliko oglasi in slikami, kartonaste škatle (ali plakati), markerji, škarje, lepilo ali lepilni trak.
Priprava:	Pripraviti je treba učne liste z vprašanji za diskusijo.
Čas:	60 min.

Prostor:	Prostor naj bo dovolj velik, da lahko udeleženke in udeleženci delajo v skupinah.
Navodila in postopek:	• Oblikujete skupine s po 4 - 5 udeleženci in udeleženkami. • Dvema skupinama določite temo stereotipov o ženskah, dvema skupinama pa temo stereotipov o moških. • Vsaki skupini dodelite nabor revij. Udeleženci in udeleženke naj si pogledajo revije in izrežejo slike in izjave, ki jih povezujejo z družbenimi stereotipi o ženskah/moških. Na škatlo/plakat naj napišejo ŽENSKA ali MOŠKI in jo opremijo z izrezanimi materiali. (20 minut) • Ko so škatle/plakati pripravljeni, naj vsaka skupina predstavi identificirane stereotipe in primerja podobnosti/razlike z drugimi skupinami. (10 minut) • Nato povabite vse udeležence in udeleženke k diskusiji o tem, kako spolni stereotipi oblikujejo družbene norme, vloge ter pričakovanja za dekleta in fante (predalčkanje po spolu). • Vprašanja za diskusijo: • Kako naj izgleda in se obnaša dekle, da bo priljubljena v družbi? • Kako naj izgleda in se obnaša fant, da bo priljubljen v družbi? • Kako se oblikujejo pogledi na ‚prave‘ ženske in moške? Kako se v naši kulturi učimo o pričakovanjih in vlogah žensk in moških v družbi? Kako naša kultura oblikuje ‚spolne predalčke‘ (ang. gender boxes) za dekleta in fante? • Kaj se zgodi, ko dekle ali fant ne ustreza tem ‚predalčkom‘? • Kakšne so posledice nedoseganja teh norm? Kako se vrstniki, učitelji, starši in družba obnašajo do posameznikov, ki jih smatrajo kot ‚neprimerne‘? • Kakšne so prednosti in slabosti ‚predalčkanja po spolu‘?
Kontekst:	Metoda je primerna za raziskovanje spolnih stereotipov, ki jih oblikuje popularna kultura, ter njihovega negativnega vpliva na izbire, pričakovanja in življenja deklet in fantov.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol?	Metoda obravnava spolne stereotipe in njihov negativen vpliv na vsakdanje življenje, vloge in izbire deklet in fantov. Prav tako raziskuje razumevanje spolne socializacije in spolne neenakosti ter udeležence in udeleženke spodbuja pri preizpraševanju splošno sprejetih in normaliziranih prepričanj o ženskosti in moškosti.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Moderator_ka lahko med vajo spodbuja razpravo o vplivu spolnih stereotipov na poklicne izbire deklet in fantov. Metoda izpostavi dejstvo, da se posameznik uči o vlogah spolov skozi socializacijo. Primeri ‚pravih‘ žensk in moških, ki jih najdemo v oglasih in revijah za mlade, se pogosto nanašajo na poklicne vloge. Na koncu lahko učenke in učenci spoznajo, da imajo oni in njihovi sovrstniki pravico do tega, da živijo izven družbenih okvirjev (ang. out of the box) spolnih vlog - ne glede na to, kako močan je pritisk, da ustrezajo normam.

Različice:	Metodo lahko spremenimo tako, da spremenimo proces priprave škatel. Pred vajo na prazen plakat narišite ploščo za pikado. Uporabite jo za prikazovanje točk udeležencev: • Udeležence in udeleženke povabite, da na ‚lestvici odstotkov‘ označijo, do kolikšne mere menijo, da ‚spadajo v predalček‘ svojega spola. (0 = izven okvirjev, 100 = čisto znotraj okvirjev). • Skupino spodbudite k refleksiji točk. • Kako se počutijo glede pripadanja oziroma nepripadanja v ‚predalček‘ svojega spola? Pogovorite se o pikado plošči z rezultati točk celega razreda: • Kaj opazite? • Kako se počutite, če ne spadate v ‚predalček‘? • Kako se počutite, kadar se morate prilagoditi, da bi ustrezali ‚spolnim predalčkom‘? • Kaj mislite o ljudeh, ki ne spadajo v ‚predalčke‘? Pričakovani rezultat in zaključek vaje: • Velika večina učencev in učenk, če ne celo vsi, bodo zase menili, da živijo izven ‚predalčkov‘, torej so daleč od središča tarče. • Vajo zaključite z besedami, da imajo učenke in učenci pravico ostati zunaj ‚predalčkov‘. Pravico imajo biti cenjeni in spoštovani takšni kot so, hkrati pa imajo tudi dolžnost, da cenijo in spoštujejo druge, tudi kadar ne ustrezajo ‚predalčkom‘.
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Metoda omogoča razpravo in raziskovanje prepričanj o tem, kaj pomeni biti fant ali dekle v družbi, v kateri udeleženci živijo; omogoča pogovor o ločevanju poklicev po spolih in omejitve izbire poklica zaradi spolnih stereotipov; omogoča raziskovanje, kako popularna kultura oblikuje norme ženskosti in moškosti, ter nas spodbuja k spreminjanju omejujočih norm.
Viri:	Mediterranean Institute of Gender Studies (2012). Youth4Youth: A manual for Empowering young people in preventing gender-based violence through peer education. Na voljo na: www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Y4Y-Manual_digital_v12.pdf. Van der Veur, Dennis; Vrethem, Karolina; Titley, Gavan; Tóth, György (2007). Gender Matters: A manual on addressing gender-based violence affecting young people. Council of Europe. Na voljo na: http://www.eycb.coe.int/gendermatters/pdf/Gender_matters_EN.pdf.



4. del: Teorija. Družbena konstrukcija spolov in esencializem: pristopa, ki razlagata proces ustvarjanja razlik med spoli

Razlage nastanka spolnih kategorij

Javni diskurz se pogosto osredotoča na razlike v vedenju, izbirah, občutkih in razmišljanjih med ženskami in moškimi. Ta opažanja, ki jih razširjajo mediji, vzgoja, politika, ekonomija, medicina ipd., predpostavljajo, da so moški in ženske izrazito različni - pogosto kar nasprotni si *vrsti*. Znanstveno raziskovanje obravnava spolne razlike na dva načina. *Esencialistični* pristop se osredotoča na razlike med moškimi in ženskami v okviru človeške narave, genov in biologije, *konstruktivistični* pristop pa pravi, da razlike izhajajo iz *ustvarjanja* različnih družbenih vlog, pričakovanj in družbenih norm za ženske in moške v družbi/kulturi. Spolni stereotipi igrajo pomembno vlogo pri oblikovanju razlik med ženskami in moškimi, ker narekujejo pričakovanja (kakšne naj bi bile ženske in moški) in vedenje (kako naj bi se obnašali) (Ellemers 2018).

Rasne, etnične, razredne, spolne razlike in razlike v spolni usmerjenosti niso le preproste kategorije. Mehanizmi, ki oblikujejo odnose v družbi, postavljajo te razlike v hierarhična razmerja in ustvarjajo sistem neenakosti. To strukturo pogosto razumemo kot nespremenljivo; ljudje pogosto verjamejo, da se družbene kategorije ne spreminjajo. Tako stališče temelji na *esencialističnem* pristopu, ki trdi, da se vedenje ne spreminja, ker je 'naravno' oziroma odvisno od genov in narave. Tako stališče predstavlja močan argument za razlago 'nespremenljive narave' spolne identitete na podlagi bioloških razlik med ženskami in moškimi in ustvarja razumevanje, da gre za temeljno načelo družbene organiziranosti.

Biološke razlike med moškimi in ženskami služijo kot 'dokaz', da narava oblikuje vedenje, status, družbeno moč in poklicne izbire žensk in moških. Zaradi hormonov naj bi bili moški fizično močnejši od žensk, ženske bolj čustvene in skrbne od moških. Posledično moški in ženske izbirajo različne dejavnosti (Ellemers 2018). Nekatere raziskave pa izpostavljajo razlike v moških in ženskih možganih kot argument, da imajo ženske sposobnost in nagnjenost za čustveno navezanost, moški pa se osredotočajo na racionalno razmišljanje in delovanje (Joel in dr. 2015). Veliko raziskav pa kaže, da ni dokazov, da so ženski in moški možgani povsem različni, pač pa da obstajajo večje individualne razlike med ženskami in med moškimi kot pa med ženskami in moškimi kot družbenima skupinama. Družboslovne raziskave izpostavljajo, da so razlike med spoli odvisne od procesa socializacije in se spreminjajo skozi celotno življenje. Te ugotovitve nasprotujejo biološkemu argumentu in vplivu narave kot glavnemu dejavniku razlik med spoli (Ellemers 2018).

Zagovorniki družbeno konstruktivistične šole ponujajo številne dokaze proti esencializmu, ki kažejo, da so spol, rasa, etničnost, razred in druge kategorije družbeno konstruirane. Družbena ureditev ne odraža 'narave stvari' in je ni možno izpeljati iz 'naravnih principov', pač pa je produkt človeške dejavnosti (Berger in Luckmann 1966). Družbeno konstruktivistična teorija trdi, da človek ne ve, kaj pomeni biti moški ali ženska, imeti posebne potrebe ali biti zdrav, biti migrant/begunec ali državljani svoje države, biti bogat ali reven. Pomen in smisel vseh teh kategorij spoznamo skozi družbene odnose. Preko socializacije in družbenih odnosov oblikujemo zavedanje o sprejemljivem vedenju, vlogah in pravilih za dekleta in fante ter pridobimo vrednote, norme, pravila in načine ocenjevanja vedenja. Institucije, kot so šola, družina, mediji, pa tudi vrstniška skupina in drugi, sodelujejo pri ustvarjanju pomenov različnih družbenih kategorij, npr. spol, 'rasa'/etničnost, starost, itd. Starši, učitelji in vrstniki se pozitivno ali negativno odzivajo na otrokova dejanja, ko se otrok obnaša 'primerno' svoji pričakovani spolni vlogi. Te interakcije oblikujejo norme ženskosti in moškosti, ki so odvisne od kontekstov (Thomas 1966). V nekaterih zgodovinskih obdobjih (npr. barok in romantika) so bila čustva nepogrešljiv del moške identitete in izražanja moškosti, racionalno in pragmatično razmišljanje pa je bilo domena žensk (Paulauskas 2017). V današnjem

času pa mora biti moški močan in razumen ter mora zatirati svoja čustva, ženska pa mora biti lepa, skrbna in 'dobra žena'. Otroci se preko socializacije naučijo, da so te lastnosti 'normalne' za ženske in moške, ter oblikujejo merila za vrednotenje svoje identitete, pričakovanj in vlog.

Spolne norme, pričakovanja, prepričanja in stereotipe gradijo različni konteksti, kot so institucije, medosebni in notranji kontekst.

Institucija je zbir pravil in odnosov, ki urejajo družbene interakcije.

Glavne družbene institucije so:

- Družina: opravlja funkcije reprodukcije, socializacije, varnosti, čustvene topline, podpore in regulacije spolnega vedenja.
- Izobraževanje: zagotavlja učenje in znanje, spretnosti in vrednote, ki so pomembne za posameznika in družbo.
- Ekonomija: ustvarja, kontrolira in razporeja človeške in materialne vire.
- Država: ustvarja in zagotavlja pravno moč za regulacijo obnašanja državljanov in državljanek ter odnosov z drugimi družbami.
- Mediji: posredujejo informacije in prispevajo k socializaciji.

Za ustvarjanje kategorij, ki poudarjajo razlike, je pomemben medosebni kontekst. V svojih vsakdanjih interakcijah ustvarjamo in krepimo razlike med spoli ter vrednotimo 'normalnost' obnašanja, pričakovanj in prepričanj o moških in ženskah. V medosebnih interakcijah si izmenjujemo ideje o spolnih identitetah, normaliziramo spolne stereotipe in krepimo ali spreminjamo njihove pomeni. Ti pomeni nastajajo preko verbalne in neverbalne komunikacije (Ellemers 2018: 285). Notranji kontekst sestavljajo posameznikove ponotranjene spolne norme, prepričanja in stereotipi, ki jih običajno ne preizprašujemo. Tako se ustvari samocenzura v vedenju posameznika.

Pomembno je, da prepoznamo konstruirane spolne norme, prepričanja in stereotipe, ter jih preizprašujemo. Raziskave kažejo, da se družbena konstrukcija spolov in drugih družbenih kategorij nenehno spreminja. Stereotipna spolna vloga na primer konstruira moškega kot očeta, ki je finančni preskrbovalec družine in ki dela izven doma. Danes se to spreminja, saj mnogi očetje delajo izven doma, hkrati pa vzamejo starševski dopust in skrbijo za otroke. Sodobne refleksije spolov poudarjajo potencial za spremembo rigidnih spolnih norm in stereotipov zaradi naše zmožnosti in sposobnosti preizpraševanja stereotipov ter oblikovanja lastnih spolnih identitet in življenjskih potekov. Starši, vrstniki, šola, mediji in drugi vplivajo tudi na spreminjanje razmišljanja in spreminjanje spolnih norm, vlog, pravil in ravnanja (Van der Veer in dr. 2007).

5. del: Spolno nevtraliziranje vsakodnevnih situacij

Metoda:	Spolno nevtraliziranje vsakodnevnih situacij
Obravnavane teme:	Refleksija predsodkov o spolih v vsakdanjih delovnih situacijah; razvoj alternativnih načinov delovanja, ki presegajo spolne norme; samorefleksija predpostavk o spolih.
Ciljne skupine:	Poklicni svetovalci in svetovalke, učitelji in učiteljice, mladinski delavci in mladinske delavke.
Materiali:	Primeri vsakdanjih delovnih situacij in opravil (primerov naj bo dovolj za vsakega udeleženca oz. udeleženko); mize in stoli, ki omogočajo delo v manjših skupinah.
Čas:	45 - 60 minut
Izvajanje in omejitve:	Število udeležencev: ni pomembno. Prostor, ki omogoča delo v manjših skupinah. Kontekst: metoda je uporabna za skupine, v katerih se udeleženci med seboj poznajo in imajo dovolj medsebojnega zaupanja, da lahko reflektirajo svoje obnašanje.
Navodila in postopek:	Udeleženci in udeleženke se razporedijo v majhne skupine po 2 - 4 osebe. Lahko jih vprašamo, ali bi bili raje v skupinah po spolu ali v mešanih skupinah. Vse skupine dobijo naslednja navodila: Na vaši mizi je opis situacije. Pogovorite se o naslednjih vprašanjih: - Kateri predstavljeni predsodki o spolih omejujejo otroke in mladostnike pri osebnem razvoju? - Kako bi se lahko drugače lotili situacije? Ko izčrpate eno situacijo, se lotite naslednje. Vaš cilj ni odključati čim več situacij, temveč poglobljeni pogovori in raziskovanje alternativnih načinov obnašanja. Možna vprašanja za diskusijo in evalvacijo na koncu: - Kaj ste opazili? - Katere od teh situacij prepoznate iz svojega vsakdanjega dela?

	Primeri situacij: Situacija 1: Po izletu s kanujem pride v prostor vaš sodelavec in reče: „Potrebujem štiri močne fante!“ Pogovorite se o naslednjih vprašanjih: Kakšno sporočilo prejmejo fantje v skupini? Ali vsi fantje prejmejo isto sporočilo? Kakšno sporočilo prejmejo dekleta? Kateri predsodki o spolih omejujejo otroke in mladostnike pri osebnem razvoju? Poiščite alternative, npr. uporabo drugih besed.
	Situacija 2: Do vas pristopi fant in vam pove, da je srečen, ker je zaljubljen. Odgovorite: „Super! Kako ji je ime?“ Pogovorite se o naslednjih vprašanjih: Kakšno sporočilo prejme fant? Kakšno sporočilo prejmejo fantje, ki poslušajo pogovor? Kakšno sporočilo prejmejo dekleta, ki poslušajo pogovor? Kateri predstavljeni predsodki o spolih omejujejo otroke in mladostnike pri osebnem razvoju? Poiščite alternative, npr. uporabo drugih besed.
	Situacija 3: Do vas pride jokajoč fantek, ki pravi, da ga je drug otrok porinil. Vaš sodelavec odgovori: „Saj si fant, brani se!“ Pogovorite se o naslednjih vprašanjih: Kakšno sporočilo prejme fantek? Kakšno sporočilo prejmejo drugi fantje? Kakšno sporočilo prejmejo dekleta? Kateri predstavljeni predsodki o spolih omejujejo otroke in mladostnike pri osebnem razvoju? Poiščite alternative, npr. uporabo drugih besed.

	Situacija 4: Med pogovorom o obveznem pripravništvu eden od fantov pove, da bo prakso opravljal pri mizarju. Učitelj odgovori: „To je pravo delo za moške!“ Pogovorite se o naslednjih vprašanjih: Kakšno sporočilo prejme fant? Kakšno sporočilo prejmejo drugi fantje v razredu? Kakšno sporočilo prejmejo dekleta? Kateri predstavljeni predsodki o spolih omejujejo otroke in mladostnike pri osebnem razvoju? Poiščite alternative, npr. uporabo drugih besed.
	Situacija 5: Med pogovorom o življenjskih in poklicnih izbirah eden od fantov pove, da želi ostati doma in skrbeti za otroke. Vi odgovorite: „Kdo bo pa nahranil družino?“ Pogovorite se o naslednjih vprašanjih: Kakšno sporočilo prejme fant? Kakšno sporočilo prejmejo drugi fantje, ki poslušajo pogovor? Kakšno sporočilo prejmejo dekleta, ki poslušajo pogovor? Kateri predstavljeni predsodki o spolih omejujejo otroke in mladostnike pri osebnem razvoju? Poiščite alternative, npr. uporabo drugih besed.
Cilji:	Cilj metode je refleksija predsodkov o spolih v vsakdanjih delovnih situacijah. Na podlagi vsakodnevnih delovnih situacij (obstoječe primere lahko nadomestite s svojimi) se udeleženci in udeleženke pogovorijo in razmislijo o tem, kako spol pripisujemo vsakdanjim delovnim situacijam. Na podlagi tega lahko ustvarimo alternativne načine ravnanja brez predsodkov o spolih.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol?	Metoda omogoča refleksijo o spolu ter pogovor o iskanju alternativnih načinov delovanja, ki ne reproducirajo spolnih stereotipov.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Glede na izbrane/dodane primere lahko metoda obravnava, kako so fantje in dekleta omejeni v izbiri poklica s pričakovanji spolnih norm, ter kako ta pričakovanja omejujejo njihov osebni razvoj.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Metoda z iskanjem alternativnih načinov delovanja neposredno sprašuje udeleženke in udeležence, kako lahko prekinajo reprodukcijo spolnih predsodkov. S tem daje priložnosti za alternativna vedenja in izbire.
Različice:	Metodo lahko spremenimo z uporabo različnih primerov. Te lahko predhodno identificiramo skupaj z udeleženci in udeleženkami v diskusiji o njihovih vsakdanjih izkušnjah. Glede na velikost skupine lahko spremenimo tudi število situacij.

Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Udeleženci in udeleženke pogosto pravijo, da zaradi konkretnih primerov postanejo pozorni na besede, ki jih uporabljajo, in na njihov učinek. Pokažejo lahko občutke sramu, jeze ali odpora, če se počutijo 'ujete'. Kot moderator_ka bodite pripravljeni na tovrstne reakcije. Tudi zato je koristno, da se skupina že pozna med seboj in si zaupa.
Viri:	Ta metoda je na voljo v nemščini: Könnecke, Bernard; Laumann, Vivien; Hechler, Andreas (2015). Methode: Praxissituationen entgeschlechtlichen. In: Hechler, Andreas; Stuve, Olaf (Eds.) (2015). Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, str. 73-78. Na voljo na: https://www.oapen.org/search?identifier=1004470 Prvi opis primerov v: Könnecke, Bernard (2012). Geschlechterreflektierte Jungenarbeit und Schule. In: Dissens e. V. u. a.: Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Berlin: Eigendruck, str. 62-71. Na voljo na: http://www.jungenarbeit-und-schule.de/material/abschlusspublikation.html

3.2. MODUL 2:

HORIZONTALNA SPOLNA SEGREGACIJA V ŠOLSKEM SISTEMU

Cilj

Cilj modula je ozaveščanje o horizontalni spolni segregaciji v šolskem sistemu s poudarkom na tistih področjih, kjer tradicionalno prevladujejo ženske, vključno z vzgojo, zdravstvom in socialnim delom. Modul raziskuje spolne in strukturne vzroke za segregacijo v izobraževanju. Osredotoča se na spolne stereotipe v šolskih učbenikih in na pomanjkanje spolno občutljivega kariernega svetovanja. Namen modula je tudi razvoj pozitivnih potencialov desegregacije v šolskem sistemu in realizacija spolno občutljivega kariernega svetovanja.

Učni izidi

Po zaključku tega modula bodo udeleženci in udeleženke pridobili naslednje kompetence:

- poznavanje horizontalne spolne segregacije v šoli,
- spretnosti analiziranja informativnega in didaktičnega gradiva o poklicih skozi 'spolna očala' (ang. gender glasses),
- poznavanje stereotipov v šolskih učbenikih.

Povzetek modula

Modul traja 4 ure in 10 minut. Njegova struktura je prilagodljiva posebnim zanimanjem udeležencev.

1. del: Uvod v modul/temo	10 min
2. del: Podatki o spolni segregaciji v Evropi	30 min
3. del: Metoda: ženske so ljubeznive in potrpežljive, moški so močni in pogumni. Spolni stereotipi v šolskih učbenikih	60 min
4. del: Teorija: stališča in pričakovanja učiteljic se razlikujejo glede na spol učencev in učenk	30 min
5. del: Metoda: organiziranost šole po spolu	60 min
6. del: Metoda: na spolu temelječ pristop do poklicev	60 min

Vsebina modula

1. del: Uvod v modul

Kratek uvod v temo spolne segregacije v izobraževanju.

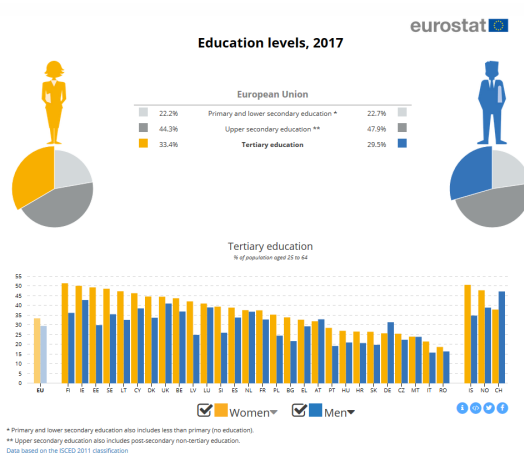
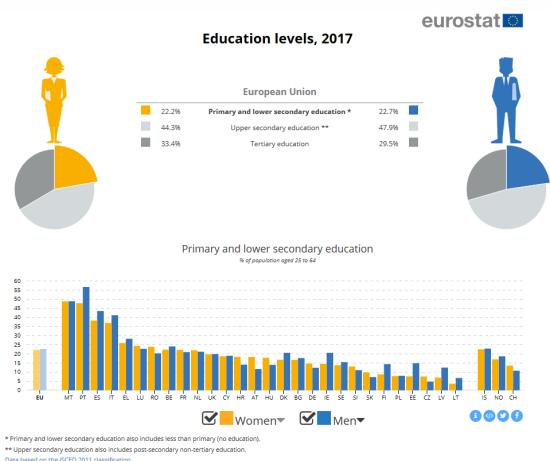
2. del: Podatki o spolni segregaciji v Evropi

Spolna analiza izobraževalnega sistema vključuje spolno specifične podatke o zaključku šolanja in deležih fantov in deklet v različnih šolah in fakultetah. Pri podatkih o zaključku šolanja na nižjih stopnjah izobraževanja v Evropski uniji skoraj ni razlik med fanti in dekleti, na višjih stopnjah pa so razlike opazne. Podatki iz leta 2017 v EU kažejo, da je delež žensk in moških med 25. in 64. letom, ki so zaključili osnovnošolsko izobraževanje, skoraj enak (22 % žensk in 23 % moških) (slika 3). Srednješolsko izobraževanje je zaključilo manj moških (44 %) kot žensk (48 %). Visokošolsko izobraževanje je zaključilo 33 % žensk in 30 % moških (slika 4). Število žensk z visokošolsko stopnjo izobrazbe je bilo višje od števila moških v skoraj vseh državah članicah, največja razlika

je bila v baltskih državah, na Finskem, Švedskem in v Sloveniji (kjer je odstotek žensk bistveno višji od moških).

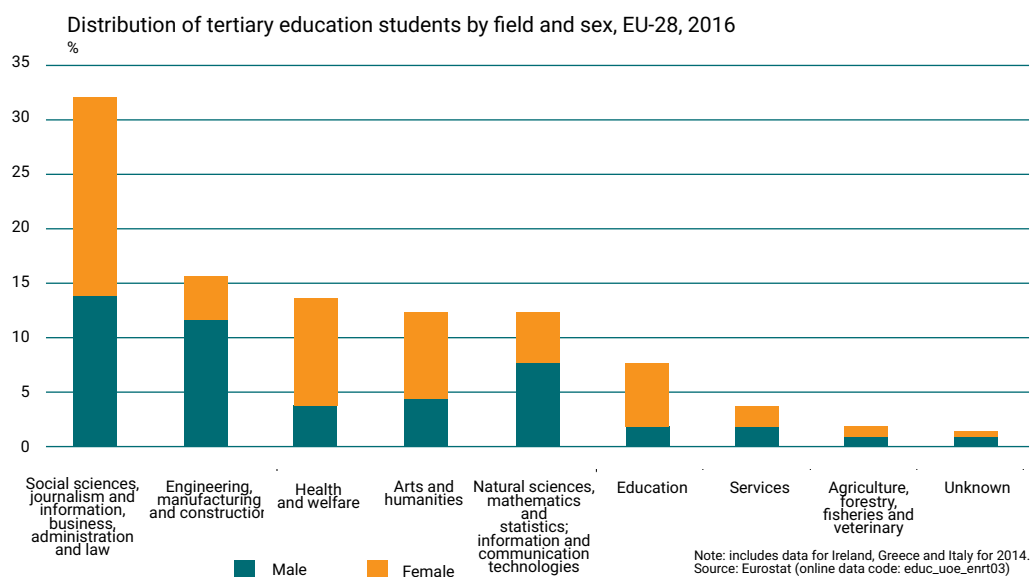
Slika 3: Osnovnošolska in nižja stopnja izobrazbe

Slika 4: Srednja in visokošolska stopnja izobrazbe, 2017



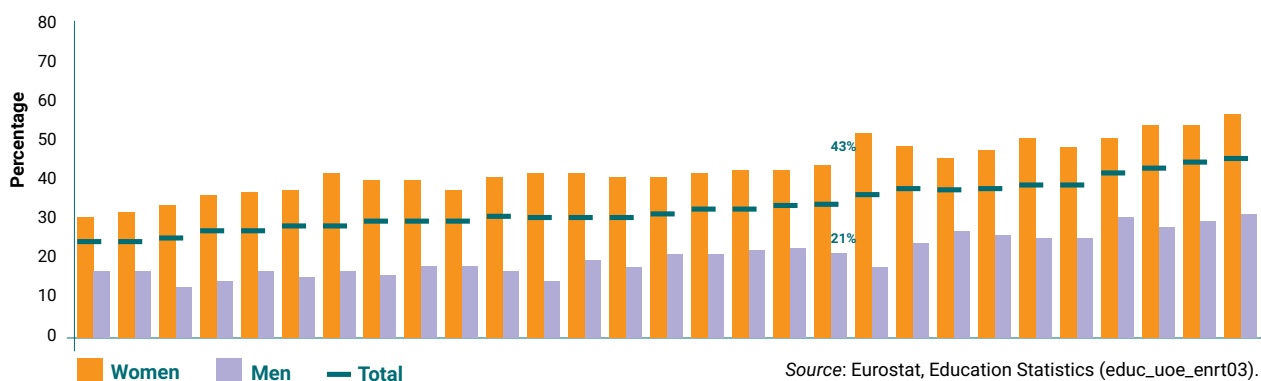
Če podatki o dokončanju šolanja kažejo približno uravnoteženo sliko, z rahlo višjim deležom deklet, pa podatki o izbiri študijskega področja jasno kažejo na horizontalno spolno segregacijo. Iz spodnjega grafa je razvidno, da je na področjih vzgoje, zdravstva in socialnega varstva višji odstotek žensk, na področjih strojništva in drugih tehničnih področjih pa je višji odstotek moških.

Slika 5: Razporeditev visokošolskih študentov glede na področje in spol EU-28, 2016



Podatki OECD/PISA¹³ kažejo, da je leta 2015 le 5.9 % fantov in kar 17.4 % deklet načrtovalo šolanje za poklic zdravnika in medicinske sestre. To pomeni, da je za dekleta izbira teh poklicev 2.9-krat bolj verjetna. Po drugi strani pa je šolanje za poklice na področju strojništva in tehnologije načrtovalo 12.2 % fantov in le 5.3 % deklet, kar pomeni, da je za fante izbira teh poklicev 2.4-krat bolj verjetna kot za dekleta.

Slika 6: Podatki EU o vpisu žensk in moških leta 2015 na področjih vzgoje, zdravstva, socialnega varstva in družboslovnih ved (odstotki vseh visokošolskih študentov)



Podatki Eurostata (slika 6) kažejo, da je bila leta 2015 v EU skoraj polovica vseh žensk (43 %) vključenih v visokošolsko izobraževanje na področjih vzgoje, zdravstva, socialnega varstva in družboslovnih ved. Na istih področjih je bilo vpisanih samo 21 % vseh moških visokošolskih študentov (slika 6). Spolna segregacija se v Indeksu enakosti spolov meri z deležem moških in žensk in izbranih področjih. Ženske predstavljajo okoli tri četrtine visokošolskih študentov EU na področjih vzgoje (78 %), zdravstva in socialnega varstva (71 %) ter družboslovja (65 %).

Biemmi (2009) ugotavlja, da v šolah obstajata dva nasprotujoča si kurikulumata. Uradni, eksplicitni kurikulum je enak za fante in dekleta in spodbuja idejo enakih možnosti za fante in dekleta. Drugi, prikrit kurikulum, pa vsebuje latentna sporočila (npr. preko reprezentacij žensk/deklet in moških/fantov v šolskih učbenikih), ki ne podpirajo sporočil uradnega kurikulumata, temveč tradicionalne spolne stereotipne vloge. Biemmi zato pravi, da šola ponuja 'iluzijo enakosti'. Fantje in dekleta do določene stopnje obiskujejo iste šole, v nekem trenutku pa se njihove poti ločijo, na kar še vedno močno vplivajo družbena in družinska pričakovanja ter skriti kurikulum. Zato se ta modul osredotoča na prikriti kurikulum - s poudarkom na šolskih učbenikih - da bi razkrili implicitne in eksplicitne spolne stereotipe, ki jih učbeniki lahko vsebujejo.

13 <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/76e7442c-en.pdf?expires=1494424253&id=id&accname=guest&checksum=48B2B6ED6BA1EC438151628AA4667BDC>

3. del: Metoda: ženske so ljubeznive in potrpežljive, moški so močni in pogumni. Spolni stereotipi v šolskih učbenikih.

Učbeniki so ključnega pomena za izobraževanje otrok, pa tudi za oblikovanje njihovih spolnih vlog. Implicitne vrednote v učbenikih vplivajo na otrokove odločitve v prihodnosti. Za raziskovanje izbir otrok je zato relevantno analizirati uporabo spola v besedilih in slikah šolskih učbenikov.

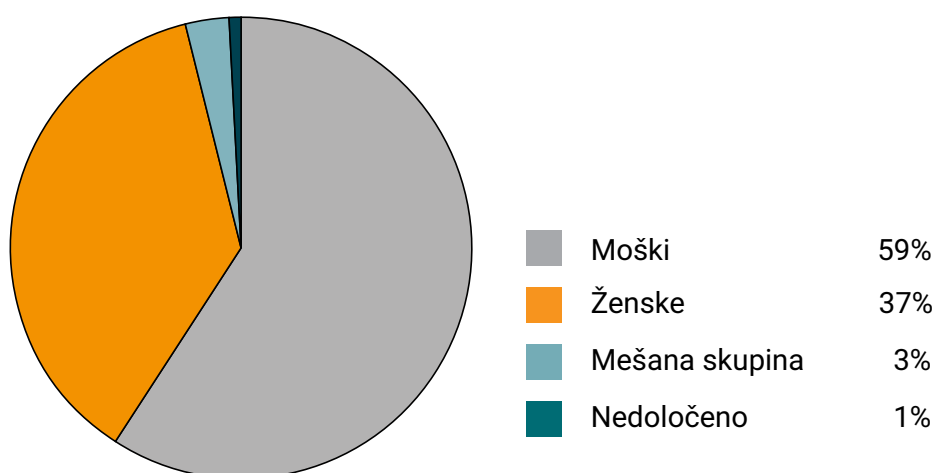
Metoda:	Spolni stereotipi v šolskih učbenikih
Teme:	Spolni stereotipi v šolskih učbenikih
Ciljne skupine:	Poklicni svetovalci in svetovalke, učitelji in učiteljice, mladinski delavci in mladinske delavke.
Kontekst:	Metoda je primerna za raznolike kontekste.
Materiali:	Listi papirja, markerji, učbeniki.
Čas:	Vsaj 60 minut (do 2 uri).
Prostor: učilnica	Navodila in postopek: Udeleženci in udeleženke se razporedijo v manjše skupine. Šolske učbenike različnih založnikov bodo analizirali glede na štiri spremenljivke: - spol glavnih likov - poklici likov - „moški“ in „ženski“ prostori - pridevniki, ki opisujejo fante/moške in dekleta/ženske Prvi korak: kvantitativna analiza likov v učbenikih. Koliko moških in koliko ženskih likov je predstavljenih in kakšna je njihova vloga v besedilih? Drugi korak: poklici glavnih likov. Kvantitativna in kvalitativna analiza: katere poklice opravljajo moški in katere ženski liki? Ali fantje/moški opravljajo kakšne skrbstvene dejavnosti, tako v družini kot profesionalno? Tretji korak: analiza pridevnikov. Kateri pridevniki so uporabljeni samo za ženske like in kateri samo za moške? Kateri pridevniki so uporabljeni za oba spola? Kakšno podobo moškosti/ženskosti oblikujejo ti pridevniki? Četrty korak: analiza prostorov, kjer se nahajajo liki. Kje se nahajajo moški in ženski liki? Ali so ti prostori zaprti ali odprti, javni ali zasebni? Skupine naj rezultate predstavijo na plakatu. Predstavitvi rezultatov sledi pogovor o tem, kako bi lahko preoblikovali učbenike z nestereotipnimi moškimi/ženskimi liki.

Cilji:	Udeleženci in udeleženke z metodo prepoznajo stereotipne in tradicionalne konstrukcije spolov v šolskih učbenikih in razmišljajo, kako lahko rigidna delitev vlog po spolu omejuje izbire deklet in fantov.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol? Ali metoda spodbuja spolno občutljiva stališča?	Prepoznavanje stereotipnih konstrukcij moškosti in ženskosti, ki so predstavljene v šolskih učbenikih, je prvi korak refleksije tega, kako šole in didaktično gradivo vplivajo na osebnosti učencev in učenk ter na njihove izobraževalne in poklicne izbire v prihodnosti. Učitelji in učiteljice ter poklicne svetovalke in svetovalci lahko nato pripravijo različna didaktična gradiva, kjer so fantje/moški in dekleta/ženske predstavljeni manj stereotipno.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Metoda spodbuja razmišljanje o vplivu vzornikov v šolskih učbenikih na fante in dekleta ter na njihove življenjske izbire. Če na primer v učbenikih v skrbstvenih poklicih ni prikazan noben moški, bo to negativno vplivalo na širjenje obzorja fantov na tem področju (in obratno).
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Metoda spodbuja razmišljanje o tem, kako učbeniki reproducirajo tradicionalna vedenja, ki temeljijo na spolnih stereotipih. Udeležence in udeleženke spodbujamo k razmišljanju o pomenu takih učbenikov, ki bi predstavljali raznolikost moškosti in ženskosti. Raznolikost bi fantom in dekletom omogočala, da delujejo in izbirajo na podlagi svojih stališč in želja namesto na podlagi stereotipov.
Različice:	/
Kaj sledi?	Po metodi lahko organiziramo šolsko srečanje, kjer bi predlagali izbor šolskih učbenikov in didaktičnega gradiva, ki spodbujajo enakost spolov in pluralnost spolnih vlog.
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Glavni izziv predstavlja dejstvo, da učitelji in učiteljice morda nimajo možnosti svobodne izbire učbenikov, ali pa ne najdejo učbenikov, ki spodbujajo enakosti spolov. V takih primerih je možna kritična uporaba učbenikov s spodbujanjem učenk in učencev k razmisleku o njih ter uporaba dopolnilnih gradiv. Organiziramo lahko tudi sestanek z založniki in predstavitev stališč.
Viri:	Biemmi Irene (2010). Educazione sessista. Stereotipi di genere nei libri delle elementari. Torino: Rosenberg & Sellier.

Primer: analiza italijanskih šolskih učbenikov

Biemmi (2010) je po predstavljeni metodi analizirala vzorec šolskih učbenikov za četrti razred osnovne šole (otroci od 9 do 10 let) desetih založnikov v Italiji. Vsi učbeniki so bili izdani na začetku tisočletja. Rezultate povzema slika 7:

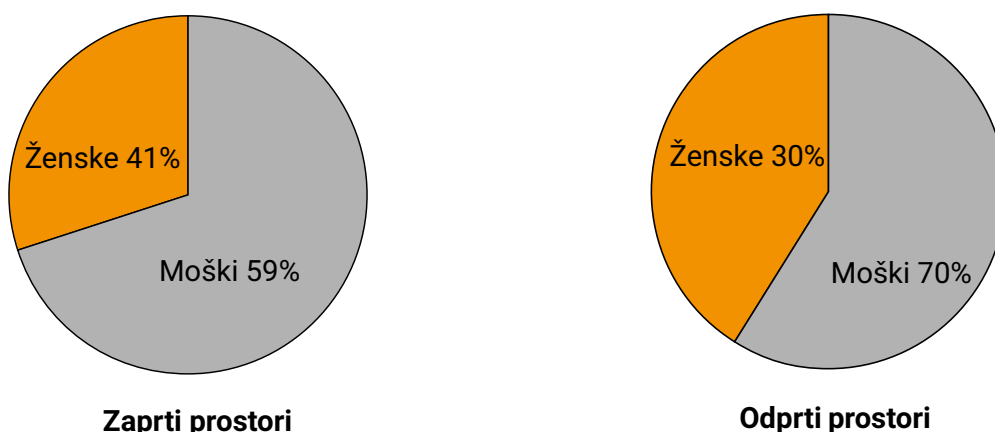
Slika 7. Spol glavnih likov v zgodbah v šolskih učbenikih (Biemmi 2010)



Odstotek moških likov (59 %) v učbenikih je bistveno višji od ženskih likov (37 %). Obstajajo sicer razlike med založniki, vendar nihče ne doseže enake zastopanosti obeh spolov.

Raziskava je razkrila tudi pomembne razlike v reprezentacijah ženskih in moških likov glede na poklic. Moški so predstavljeni v široki paleti poklicev, zlasti tistih, ki so povezani z javnim prostorom. Ženske pa so predstavljene v ozkem naboru poklicev, povezanih z domom, skrbjo in materinstvom. Z analizo so našli 50 različnih poklicev za fante in le 15 za dekleta. 'Moški' poklici in vloge so kralj, vitez, učitelj, konjar, pisatelj, čarovnik, zdravnik, pesnik, ribič, slikar, pirat, paž, mornar, zdravnik na ladji, mehanik, popravljalec dežnikov, plemič, navigator, kipar, učenec, znanstvenik, gozdar, učenjak, šejk, popotnik, predsednik nogometnega kluba, prerok, mizar, prodajalec, itd. 'Ženski' poklici in vloge so učiteljica, coprnica, pisateljica, čarodejka, prijazna stara čarovnica, plemenita gospa, sestra, slikarka, igralka, princesa, vila, gospodinja, graščakinja, knjižničarka, vedeževalka. Moške vloge so bolj prestižne in nagrajujoče kot ženske, odražajo materialno in politično moč, ki sta tradicionalno vira moških privilegijev. Poklici in vloge fantov v učbenikih tako utrjujejo tradicionalno podobo moškega in ne vsebujejo alternativnih podob moškosti.

Slika 8. Umestitev žensk in moških v odprte in zaprte prostore



Rezultati študije kažejo tudi, da je takrat, ko je zgodba postavljena v zaprt prostor, 59 % glavnih junakov moškega spola in 41 % ženskega spola. Ko pa je zgodba postavljena v odprt prostor, je 70 % glavnih junakov moškega spola in 30 % ženskega (slika 8). V odprtem prostoru je moška prisotnost veliko bolj izrazita - več kot dvakrat večja kot pri ženskah. To pomeni, da sta dva od treh glavnih junakov v zgodbi, ki se dogaja na prostem, moškega spola.

Študija je analizirala tudi način, kako so z uporabo pridevnikov v zgodbah opisane ženske/dekleta in moški/fantje. Pridevniki, ki se uporabljajo samo za opisovanje moških likov, so: varen, pogumen, resen, ponosen, pošten, ambiciozen, grozeč, preudaren, osredotočen, surov, drzen, avtoritaren, besen, velikodušen, žilav, sebičen, jezen, pravičen, nadrejen, moder, odločen, drzen, svoboden in nagajiv. Prav nasprotno pa so pridevniki, ki se uporabljajo le za opis ženskih likov: zlobna, opravljiva, ljubosumna, domišljava, razvajena, prevzetna, ljubeča, zaskrbljena, vznemirjena, ponižana, skrbna, potrpežljiva, prijazna, nežna, sramežljiva, tiha, ustrežljiva, razumevajoča, očarljiva, občutljiva, obupana, preobčutljiva, ljubezniva in nedolžna.

Tudi v tem primeru obstaja očitno neskladje med pridevniki, ki se uporabljajo za moške in ženske. Moški so bolj pogosto opisani s pozitivnimi lastnostmi ali lastnostmi, ki so pozitivno razumljene v kulturi (moč, pogum, vrlina, modrost). Lastnosti, povezane z ženskami, pa imajo bolj pogosto negativen prizvok (nečimrnost) ali opisujejo šibkost in krhkost. Pridevniki, ki se nanašajo na skrbstvene poklice (npr. skrben, potrpežljiv, prijazen, ustrežljiv, razumevajoč, sočuten, nežen), so uporabljeni samo v povezavi z ženskimi liki in tako podajajo implicitno sporočilo, da fantje s takimi lastnostmi niso pravi fantje. V takih upodobitvah spolov ni prostora za alternativne modele ženskosti in moškosti.

4. del: Teorija: stališča in pričakovanja učiteljev se razlikujejo glede na spol učencev

Pomemben vidik prikritega kurikulumu se nanaša na pričakovanja in odnos učiteljev in učiteljic, ki se pogosto razlikujejo glede na spol učencev. Rosenthal in Jacobson (1992) omenjata 'pigmalionski učinek' ali 'samoizpolnjujočo se prerokbo'. To so različne predpostavke in različna pričakovanja odraslih (tudi pedagoškega osebja) do fantov in do deklet, ki delujejo preskriptivno, saj prispevajo k oblikovanju osebnih pričakovanj otrok. V nadaljevanju predstavljamo nekaj primerov tega vedenja:

- Pedagoško osebje lahko verjame, da imajo dekleta dober uspeh v šoli zato, ker so bolj dosledna pri učenju, medtem ko so fantje z dobrim uspehom 'nadarjeni'.

- Učitelji in učiteljice lahko verjamejo, da je uspeh deklet v matematiki posledica učenja, uspeh fantov pa pripisujejo naravnemu talentu.
- Fantje in dekleta so nagrajeni in kaznovani zaradi različnih stvari: fantje so nagrajeni za delo in kaznovani za svoje vedenje ali videz, medtem ko za dekleta velja, da so pohvaljena predvsem zaradi svojega vedenja. Dekleta tako dobijo implicitno sporočilo, da se od njih pričakuje, da se obnašajo 'pravilno' in disciplinirano, izgledajo urejene, medtem ko njihovo delo ni toliko pomembno.
- Razlike med spoli v razredu: raziskave kažejo, da učitelji in učiteljice posvečajo več pozornosti učencem moškega spola in več časa namenijo komunikaciji z njimi (fantje npr. dobijo več spodbude za postavljanje vprašanj in sodelovanje v razpravah med poukom).
- Ker je tak odnos pogosto nezaveden, predlagamo metodo za raziskovanje svojih lastnih pristranskosti pri poučevanju

5. del: Metoda: organiziranost šole po spolu

Metoda:	Organiziranost šole po spolu
Teme:	Spolne norme pri poučevanju in v organiziranosti šole.
Ciljne skupine:	Odrasli (poklicni svetovalci in svetovalke, učiteljice in učitelji). Metoda je primerna tudi za mladinske delavce in delavke.
Materiali:	Plakati, markerji različnih barv.
Priprava:	Moderator_ka pripravi gradivo s podatki in informacijami o spolni segregaciji v izobraževanju.
Čas:	Okoli 60 minut.
Izvajanje in omejitve:	Število udeležencev: 6 – 20. Prostor: ena soba (ne premajhna) Kontekst: Metoda zahteva zbranost in zmožnost refleksije osebnega in poklicnega vedenja.

Navodila in postopek:	Najprej predstavite nekaj podatkov in pojmov o spolni segregaciji v izobraževanju in pri poklicnih izbirah. Vajo lahko začnete tudi s pogovorom o osebnih izkušnjah učiteljev/poklicnih svetovalcev. Udeležence in udeleženke razdelite v skupine po 4 - 6 oseb. Vsaka skupina naj se pogovori o naslednjih vprašanjih in na plakat zapiše najpomembnejše ugotovitve: • Pričakovanja do fantov/deklet • Katere lastnosti radi vidite pri fantih/dekletih? Ali obstajajo kakšne razlike? • Ali dekleta in fante nagrajujete/kaznujete za enaka dejanja? • Kaj pričakujete in zahtevate od fantov in deklet? Ali obstajajo kakšne razlike? • Ali na splošno pričakujete, da bodo imeli fantje in dekleta različen odnos in rezultate pri predmetu, ki ga poučujete? • Kakšen je vaš odziv na dekleta in fante, katerih vedenje se ne sklada s pričakovanji do njihovega spola? • Organiziranost šole po spolu • Koliko žensk/moških je v šoli? Kakšne so njihove vloge? • Ali mislite, da šolski odbor enako upošteva mnenje učiteljev ženskega in moškega spola? • Ali opažate, kakšne razlike fantov in deklet pri izbiri interesnih dejavnosti (krožkov) in v tem, na katerih šolskih prostorih se gibljejo dekleta in fantje? Skupine nato povabite k skupni diskusiji ugotovitev. Najpomembnejše ugotovitve zapišite na plakat ter udeležence in udeleženke spodbudite, da predlagajo možne spremembe in se pogovorijo o njih.
Cilji:	Cilj metode je spodbuditi razmislek o spolnih normah, zlasti nezavednih in skritih normah, ki so prisotne v šolskem okolju ter v vedenju in izbirah učiteljev/poklicnih svetovalcev. Metoda se lahko osredotoča na refleksijo nezavednih razlik v odnosu učiteljev in učiteljic do deklet in fantov v povezavi z izobraževalnimi/poklicnimi odločitvami, s čimer se krepi spolna segregacija.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol?	Metoda udeležencem in udeleženkam pomaga razumeti, da pričakovanja, ki jih imajo učitelji/poklicni svetovalci do deklet/fantov, oblikujejo spolne norme in stereotipi. Metoda raziskuje tudi, kako se spolne norme odražajo v organiziranosti šole.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Metoda ozavešča implicitne spolne norme v vsakdanjih praksah učiteljev in učiteljic, te pa pomembno vplivajo na spolno segregacijo v izobraževanju in poklicnem svetovanju.

Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	S pomočjo metode raziskujemo, kako učitelji in učiteljice spodbujajo tradicionalna vedenja, ter izpostavimo pomembnost tega, da dekletom/fantom omogočijo izbire na podlagi svojih želja in stališč namesto pričakovanj družbe.
Različice:	Vprašanja za diskusijo so lahko bolj specifična glede na izbrano temo ali vrsto šole.
Kaj sledi?	Metodi lahko sledi oblikovanje akcijskega načrta, s katerim se pedagoško osebje zaveže k načinu poučevanja in kurikulumu, ki se izogiba spolnim stereotipom in spodbuja osebne želje in sposobnosti otrok.
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Pedagoško osebje se morda ni pripravljeno soočiti z lastnimi predsodki, ali pa se počutijo pod drobnogledom in posledično niso pripravljeni zares razmisliti o lastnem obnašanju. Zato je pomembno, da udeležencem pojasnimo, da z metodo ne želimo presojudati vedenja učiteljev in učiteljic, temveč želimo pokazati, da so spolne norme vseprisotne in jih naše vedenje lahko nezavedno odraža. Poudarek mora biti zato na razmisleku, kako to vedenje prepoznati in ga sčasoma spremeniti, ne pa na obsojanju takega vedenja.
Viri:	Povzeto po vaji "organiziranost po spolu v nastanitvenih ustanovah za oskrbo" projekta Alternative Future: http://alternativefuture.eu/

6. del: Metoda: na spolu temelječ pristop do poklicev

Metoda:	Na spolu temelječ pristop do poklicev.
Teme:	Izbira poklica skozi 'spolna očala'.
Ciljne skupine:	Učenci in učenke 8. razreda OŠ ali učitelji in učiteljice, poklicni svetovalci in svetovalke.
Kontekst:	Metoda je primerna za učence in učenke iz različnih šol.
Materiali:	Listi papirja, markerji, plakati, računalnik s povezavo do interneta, spletne zbirke poklicev (primer slovenske zbirke je Moja izbira - Spletni servis za poklicno izobraževanje (www.mojaizbira.si)), delovni listi: 'drevo poklicev' in 'všeč mi je, ker...' ter seznam gospodarskih sektorjev in zaposlenih v poklicih.
Čas:	60 minut, če metodo izvajamo z učitelji in učiteljicami. Če so udeleženci učenci in učenke, priporočamo dve srečanju po 2 uri.
Prostor:	Učilnica.

Navodila in
postopek:

Prvo srečanje:

Prvi korak:

Vsak udeleženec naj izpolni delovni list 'drevo poklicev'. Skupaj z udeleženci naredite seznam poklicev in jih razdelite glede na osebo v drevesu, s katero so povezani. Spodbudite diskusijo o tem, kako se poklici spreminjajo skozi čas, o razlikah med spoli in razlikah v poklicih med očetom/dedkom/pradedkom in materjo/babico/prababico.

Drugi korak:

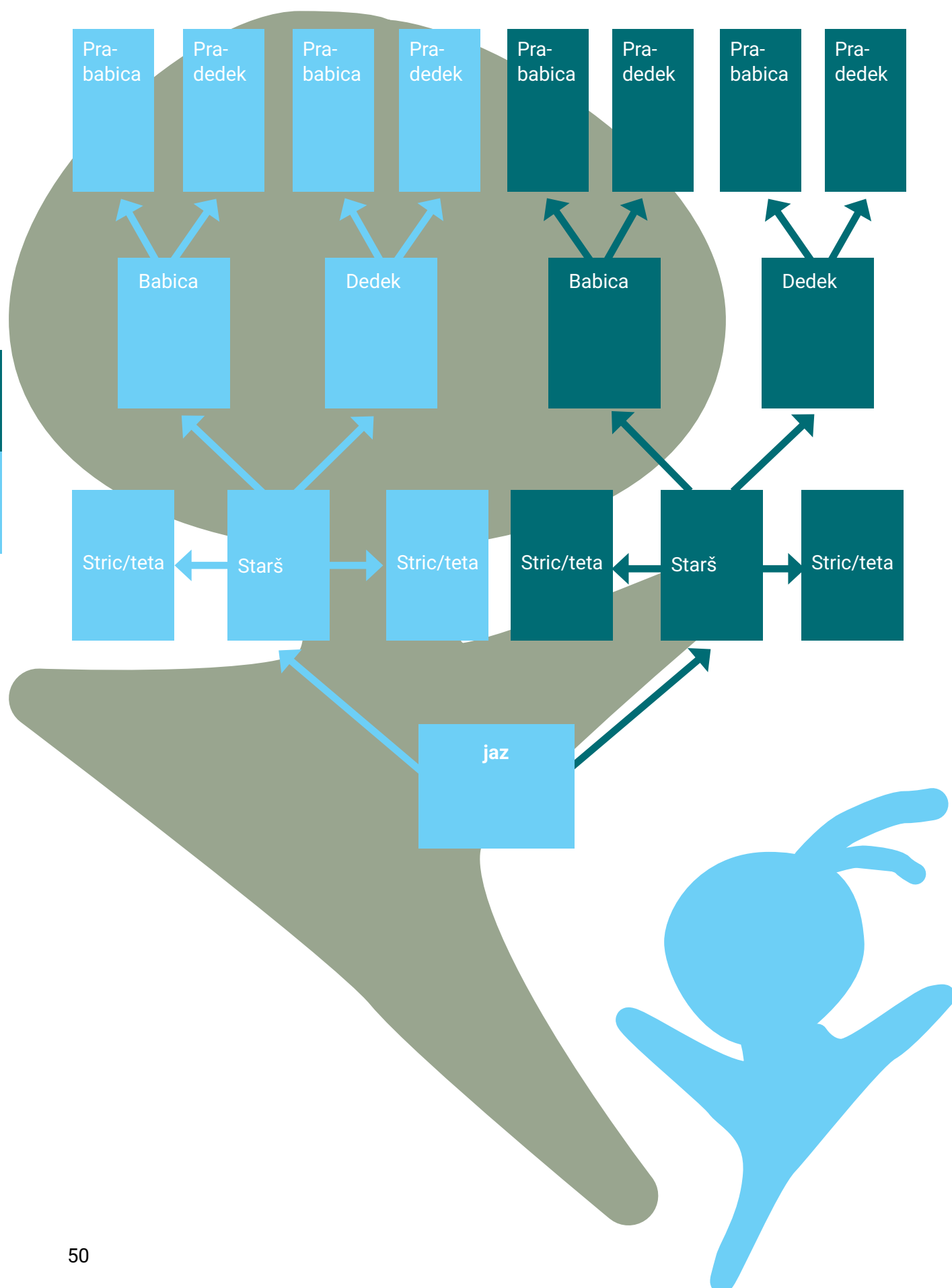
Cilj: izboljšanje znanja o poklicih.

Udeležence razdelite v skupine po štiri osebe in jim razdelite seznam 'gospodarski sektorji in delavci v poklicih'. Vsaka skupina naj se odloči, v kateri poklic spada kateri delavec. Udeležence povabite, da zastavijo vprašanja o profilih, ki jih ne poznajo in jim podajte informacije ter predstavite spletne zbirke poklicev. Seznam poklicev lahko spremenite.

Poklice naj razdelijo v kategorije: tiste, ki so jim všeč, tiste, ki jim niso všeč, tiste, o katerih ne vedo dovolj, in tiste, ki bi jih lahko zanimali. Nato udeležencem razdelite delovni list 'všeč mi je, ker...' in povabite vsakega udeleženca, da razloži, zakaj mu/ji je všeč ta poklic. Spodbujajte razmislek o tem, kako spol vpliva na zanimanje o poklicih. Udeležencem predlagajte, da doma sami ali skupaj s starši pregledajo spletne zbirke poklicev.

Navodila in postopek:	Drugo srečanje: Prvi korak: Srečanje začnite z delovnim listom ‚seznam delavcev v poklicih‘ in udeležence vprašajte, ali kateri od poklicev niso primerni za dekleta/fante. Poklice na tabli razvrstite v dva stolpca in udeležence prosite, naj razložijo, zakaj so jih tako razvrstili. Nato namenite čas diskusiji in zapišite razloge za razvrstitev. Diskusijo lahko poglobite tako, da skupaj pregledate spretnosti, znanja in potrebno šolanje za poklice (iz spletnih zbirk) in razmislite o vplivu spolne pristranskosti. Drugi korak: Udeleženci naj na delovni list ‚všeč mi je, ker...‘ dodajo ideje, ki so jih pridobili ob diskusiji. Kot dodatno nalogo lahko udeležencem naročite, naj opravijo intervju z ljudmi v svojem okolju, ki opravljajo različne poklice. Nato prosite udeležence, ki so opravili intervju z delavcem, da delijo zbrane informacije. Skupina naj poskuša ugotoviti, ali informacije iz intervjujev ustrezajo opisom poklicev v spletni zbirki. Tako lahko vidimo spremembe, ki so vplivale na nekatere poklice (npr. znanka, ki je medicinska sestra, pa ni diplomirala iz zdravstvene nege; usposobljen delavec, ki je začel delati v tovarni pri štirinajstih letih; itd.) in razložimo, da je za vstop na trg dela potrebna vedno višja stopnja izobraževanja. Na koncu predvajajte enega ali dva videoposnetka z intervjuji moških v skrbstvenih poklicih, ki so na voljo med orodji na spletni strani projekta Fantje v skrbstvenih poklicih. Pogovorite se o intervjujih in o občutkih, ki so jih sprožili pri udeležencih. Udeležencem lahko podate nekaj vprašanj, kot so na primer: - Ali je moški v intervjuju videti zadovoljen z delom, ki ga opravlja? - Ali bi vi kot starš radi videli vzgojitelja moškega spola v vrtcu vašega otroka? - Kaj bi odgovorili vašemu sinu/bratu, če bi vas prosil za nasvet o izbiri poklica zdravstvene nege?
Cilji:	Razumevanje, kako se poklici spreminjajo. Spodbujanje ozaveščenosti o poklicih in delavcih v poklicih. Spodbujanje ozaveščenosti o stereotipnih stališčih in pogledih na spol. Spodbujanje možnosti za lastno izbiro, ki je neodvisna od spolnih stereotipov.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol? Ali metoda spodbuja spolno občutljiva stališča?	Metoda naslavlja spolne stereotipe in njihov negativen vpliv na poklicne odločitve deklet in fantov.

Drevo poklicev



3.3. MODUL 3:

IZZIVI ENAKOSTI SPOLOV V SKRBTSTVENIH POKLICIH

Cilj

Cilj modula je ozaveščanje o spolni segregaciji trga dela s poudarkom na skrbstvenih poklicih (poklici v izobraževanju, zdravju in socialnem varstvu, ang. Education, Health and Welfare). Modul omogoča razumevanje spolnih in strukturnih vzrokov za segregacijo v skrbstvenih poklicih, negativne posledice segregacije za enakost spolov in trg dela, ter pozitivni potencial desegregacije skrbstvenih poklicev za moške, enakost spolov in trg dela. Modul ozavešča o pomembnosti spolne desegregacije v skrbstvenih poklicih za enakost spolov in spodbuja kreativno refleksijo desegregacijskih potencialov.

Učni izidi

Po zaključku modula bodo udeleženci pridobili naslednje kompetence:

- poznavanje horizontalne spolne segregacije v skrbstvenem sektorju, njenih vzrokov in družbenih posledic,
- razumevanje vpliva spolnih stereotipov na skrbstvene poklice,
- sposobnost analiziranja informacijskega gradiva o poklicih skozi 'spolna očala',
- poznavanje strukturne marginalizacije skrbstvenih poklicev,
- zavedanje pomena skrbstvenih poklicev za socialno integracijo,
- sposobnost podpore fantov pri izbiri skrbstvenih in poklicnih poti.

Povzetek modula

Modul traja 230 minut. Njegova struktura je prilagodljiva in se lahko prilagodi posebnim interesom udeležencev.

1. del: Uvod v modul/temo.	10 min
2. del: Teorija: osnove horizontalne spolne segregacije.	20 min
3. del: Od izkušenj do izboljšav: participatorna metoda kot vaja za samorefleksijo	60 min
4. del: Teorija: kako kulturne norme moškosti fante odvrčajo od skrbstvenih poklicev	10 min
5. del: Poklici skozi spolna očala: participatorna metoda, ki podpira spolno občutljivo analizo informativnega gradiva o poklicih.	60 min
6. del: Teorija: strukturne značilnosti skrbstvenih poklicev.	10 min
7. del: Oskrba je kul/Razmišljanje o oskrbi izven okvirjev: metoda, ki podpira spolno občutljivo poklicno in vzgojno svetovanje za fante v skrbstvenih poklicih.	60 min

Vsebina modula

1.del: Uvod v modul/temo

Uporabite eno izmed metod spoznavanja, ki udeleženkam in udeležencem omogoča sproščeno spoznavanje drug drugega.

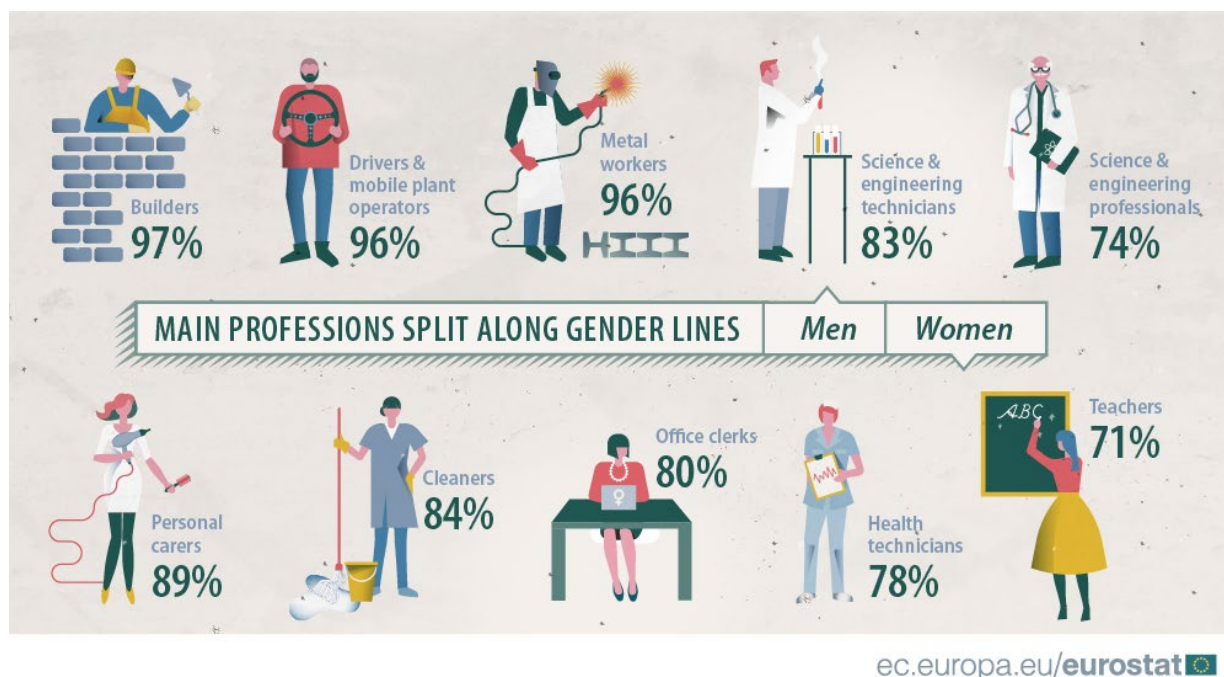
2. del: Teorija: osnove horizontalne spolne segregacije.

Politike enakosti spolov so osredotočene predvsem na dekleta v tehničnih poklicih; dekleta spodbujajo, da se vključijo v izobraževanja na področju računalništva in naravoslovnih ved. To je povsem upravičeno, saj gre za poklice, kjer še vedno prevladujejo moški in se dekleta soočajo s spolnimi stereotipi, da na teh področjih niso tako kompetentne kot fantje. Vendar pa je spolna segregacija visoka tudi v skrbstvenih poklicih, kot so npr. zdravstvena nega, oskrba starejših, oskrba na domu, predšolska vzgoja, poučevanje v osnovni šoli ter socialno delo. V teh poklicih v povprečju deluje manj kot 20 % moških v Evropski uniji (Bettio in Verashchagina 2009, Scambor in dr. 2015). V teh poklicih prevladujejo stereotipi, da je skrbstveno delo namenjeno ženskam in je zato manj primerno ali celo neprimerno za fante. Kljub temu pa ne obstajajo specifične politike za desegregacijo teh poklicev ali pobude za podporo fantov pri izbiri teh poklicev (z izjemo nekaj držav, kot so Nemčija, Avstrija in skandinavske države). Teh politik in pobud ni moč najti ne v okviru politik enakosti spolov ne v okviru kariernega svetovanja, čeprav v starajočih se evropskih družbah v večini teh poklicev primanjkuje delavcev.

Na trgu dela sta prisotni dve vrsti spolne segregacije: vertikalna in horizontalna. Vertikalna segregacija pomeni neenakomerno zastopanost moških in žensk na položajih odločanja, upravljanja in moči v organizacijah, in vpliva predvsem na neenakost žensk. Čeprav ženske v EU v povprečju dosega višjo stopnjo izobrazbe kot moški in so uspešne in predane svoji karieri, se soočajo s t.i. 'steklenim stropom' (ang. glass ceiling), kar pomeni, da imajo omejen dostop do vodilnih položajev v podjetjih. To kaže, da odločilni dejavniki niso sposobnosti, temveč strukturni odnosi moči. Pri vstopu moških v skrbstvene poklice pa govorimo o 'steklenem dvigalu' (ang. glass escalator) (Williams 1995), kar pomeni, da moški hitro napredujejo do bolj plačanih in bolj uglednih delovnih mest v podjetju, ker so razumljeni in tudi sami sebe prepoznavajo kot bolj primerne za vodstvene in vodilne položaje.

Horizontalna segregacija pomeni previsoko ali prenizko zastopanost moških in žensk v določenih poklicih in gospodarskih sektorjih. Najbolj feminizirani poklici v EU so: čistilka, negovalka, medicinska sestra, učiteljica v nižjih razredih osnovne šole, vzgojiteljica v vrtcu, socialna delavka, družinska pomočnica, prodajalka in tajnica. Ženske se vse bolj uveljavljajo na področjih, kot so pravo, ekonomija, medicina, inženirstvo, visoko šolstvo in raziskovanje. Tehnični poklici pa ostajajo izrazito maskulinizirani, še zlasti naslednji poklici: strojevodja, mehanik, gradbeni delavec, rudar, inženir in strokovnjak za IT. Obstaja jasna polarizacija: skrbstveni poklici so feminizirani, tehnični poklici so maskulinizirani. Raziskave kažejo, da je spolna segregacija bolj prisotna v poklicih, ki zahtevajo nizko stopnjo izobrazbe, medtem ko so poklici, ki zahtevajo višjo stopnjo izobrazbe, bolj nevtralni glede na spol (Scambor in dr. 2013).

Slika 9: Poklici v EU glede na spol 2016



Vir: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180307-1>

Razlogov za spolno segregacijo trga dela je več: omejitve pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja in prikrite organizacijske prakse (pri katerih je spol lahko impliciten kriterij zaposlitve), kot so dodelitev zahtevnejših delovnih mest, napredovanja, dostop do dodatnega usposabljanja in druge selekcije. Tukaj se osredotočamo predvsem na spolne stereotipe in norme, ki določajo, katere vrste dela in kateri poklici so družbeno priznani kot 'primerni' in 'nepprimerni' za moške in ženske, kar vpliva tudi na posameznikovo izbiro izobraževanja. Otroci se za smer izobraževanja odločajo pri starosti 13 ali 14 let, v puberteti - obdobju, ki ga zaznamujejo močne spolne identifikacije in velik poudarek na razlikovanju med spoli, celo 'tabu podobnosti' med dekleti in fanti. Vrstniški pritisk, kaznovanje netipičnega spolnega vedenja, poudarek na spolnih stereotipih, medijska sporočila in vzorniki pogosto omejijo posameznikove šolske in poklicne interese. Raziskave na Danskem in v Angliji (Fisher 2006, Lehn 2006) so pokazale, da ima spolno občutljivo karierno svetovanje, ki se začne v osnovni šoli in nadaljuje v kasnejših obdobjih, pomemben vpliv na netradicionalne poklicne izbire otrok in odraslih.

Kakšne so posledice horizontalne spolne segregacije?

a) Na ravni posameznika:

- Spolna segregacija trga dela krepi spolne stereotipe in norme, ki določajo, kaj se spodobi za ženske in kaj za moške, kar mladim preprečuje, da bi se svobodno odločali o svojem nadaljnjem izobraževanju in poklicu (deluje kot prepoved).

b) Za trg dela:

- V povprečju imajo poklici, kjer prevladujejo ženske, nižji družbeni ugled in nižje prihodke. Po drugi strani so za poklice, kjer prevladujejo moški, značilni daljši delovnik, včasih je problem varnost pri delu in slabše so možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja (saj za moške velja, da nimajo skrbstvenih in družinskih obveznosti in tako ne potrebujejo posebnih ukrepov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja).

- Raziskave kažejo, da pomanjkanje delovne sile veliko bolj vpliva na poklice, ki so segregirani po spolu, kot na spolno nevtralne poklice. V številnih državah EU imajo trenutno največji primanjkljaj delovne sile prav izrazito maskulinizirani in feminizirani poklici. Med prve spadajo kovinarji, električarji, varilci, strugarji, ključavničarji, strojni delavci, upravljalci strojev, programerji in sistemski inženirji, med izrazito feminizirane poklice s primanjkljajem delovne sile pa spadajo medicinska sestra, negovalke starih in oskrba na domu. V teh poklicih delodajalci želijo zaposliti delavce, vendar ne dobijo kandidatov za delovna mesta. Primanjkljaj v maskuliniziranih poklicih, ki so večinoma v zasebnem profitnem proizvodnem sektorju, je prepoznan kot političen problem, primanjkljaju v skrbstvenih poklicih, ki so večinoma v javnem in neprofitnem sektorju, pa politika namenja manj pozornosti.

c) Za družbeno (ne)enakost:

- Poklicna segregacija lahko poglobi izobrazbeno in ekonomsko polarizacijo družbe po spolu. Skrbstveni poklici so izrazito feminizirani, imajo nizek družbeni ugled, nizko kvalificirano delovno silo in nizek dohodek. Na drugi strani je sektor tehnološkega razvoja, ki je maskuliniziran, zahteva visoko tehnično izobrazbo in prinaša visoke dohodke. Ta polarizacija lahko vodi do neenakosti v ekonomski moči žensk in moških.

Desegregacija trga dela je pomemben družbeni cilj, saj prispeva k:

- širši in bolj svobodni poklicni izbiri posameznikov,
- enakomernejšim in izboljšanim delovnim pogojem v različnih sektorjih,
- bolj uravnoteženim poklicnim kompetencam žensk in moških,
- učinkovitejši relokaciji delovne sile na delovna mesta, kjer primanjkuje delavcev,
- spreminjanju moškosrediščnih norm v podjetjih in večji integraciji etike dela in skrbi,
- večji družbeni in, kar je zelo pomembno, ekonomski enakosti moških in žensk,
- preprečevanju spolne polarizacije družbe po dohodku/družbenem sloju in izobrazbi.

Naslednja metoda je namenjena strukturiranemu razmisleku in diskusiji o spolni segregaciji trga dela. Kje vidimo omejitve in morebitne izboljšave v našem vsakdanjem delovanju, da bi lahko učinkovito naslavljali vprašanje izobraževalne in poklicne spolne segregacije trga dela?

3. del: Od izkušenj do izboljšav: participatorna metoda kot vaja za samorefleksijo.

Metoda:	Od izkušenj do izboljšav.
Teme:	Metodo lahko prilagodimo po vsebini in glede na različne ciljne skupine. Znanje: - senzibilizacija za spolne stereotipe in refleksije lastnih izkušenj (na delovnem mestu in v vsakdanjem življenju), - spodbujanje udeležencev k bolj aktivnemu razmišljanju in praksam (na delovnem mestu in v vsakdanjem življenju), - opolnomočenje udeležencev, da poskušajo doseči cilje in pozitivne spremembe (na področju spolne občutljivosti). Spretnosti: - refleksija lastnega vedenja, vedenja drugih in organizacijskih struktur, kjer udeleženci delujejo, npr. v šolah, - proaktivni pristop k reševanju prepoznanih težav.
Ciljne skupine:	Poklicni svetovalci in svetovalke, učitelji in učiteljice, mladinski delavci in delavke. Metodo lahko prilagodimo tudi za druge ciljne skupine.
Izvajanje in omejitve:	Število udeležencev: 6 – 30.
Kontekst:	Poklicni svetovalci in svetovalke, učitelji in učiteljice, mladinski delavci in delavke. Metodo lahko prilagodimo tudi za druge ciljne skupine.
Materiali:	Plakati, listi papirja in markerji.
Priprava:	/
Čas:	60 minut (lahko tudi krajše ali daljše – odvisno od števila udeležencev in poglobitve diskusije).
Prostor:	1 – 2 sobi (če imamo na voljo samo en prostor, mora biti dovolj velik za delo v skupinah).
Navodila in postopek:	Prvi korak (majhne skupine - vsaj štirje udeleženci v vsaki skupini; 20 minut): Skupine naj na plakate napišejo probleme, s katerimi se srečujejo pri kariernem svetovanju. S katerimi problemi se srečujete? S katerimi ovirami se v praksi srečujete kot svetovalci ali kot starši? Kakšne omejitve vidite na področju svetovanja fantom pri izbiri skrbstvenih poklicev?

Navodila in postopek:	Drugi korak (z vsemi udeleženci; 10 minut): Z vsemi udeleženci skupaj zberite VSE navedene probleme (preberite jih na glas). Vodite postopek izbire petih najbolj pomembnih (ključnih) problemov in jih napišite na plakat. Tretji korak (z vsemi udeleženci; 15 minut): Poiščite rešitve za ključne probleme. Katere rešitve predlagajo udeleženci? Pojdite korak za korakom - najprej rešitve za prvi identificiran ključni problem, itd. Četrty korak (z vsemi udeleženci; 10 minut): Kdo lahko sodeluje pri reševanju problemov oziroma kdo lahko vpliva na rešitev teh problemov? Zopet začnite s prvim problemom in obravnavajte enega po enega. Peti korak (z vsemi udeleženci; 5 minut): Kaj lahko storim v okviru svojega dela ali na delovnem položaju, kjer delujem, kot naslednji korak k realizaciji predlagane rešitve? Kako lahko prispevam k predlagani rešitvi?
Cilji:	Metoda spodbuja udeležence k bolj aktivnemu razmišljanju in praksam (na delovnem mestu in v vsakdanjem življenju) ter jih opolnomoči, da poskušajo doseči cilje in pozitivne spremembe (na področju spolno občutljivega kariernega svetovanja). Udeleženci ne bodo le delili svojih izkušenj, temveč bodo iskali izboljšave in rešitve za izboljšanje situacije.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol? Ali metoda spodbuja spolno občutljiva stališča?	Metoda preizprašuje stereotip, da je skrb samo ženska domena, ter spodbuja proaktivno razmišljanje o možnih izboljšavah z vidika spolne občutljivosti. Udeleženci delijo svoje izkušnje s spolnimi stereotipi ter v skupini iščejo rešitve, kako jih premagati.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Z metodo na podlagi izkušenj in ovir za fante pri izbiri skrbstvenih poklicev razvijamo nove poglede, s pomočjo katerih lahko poiščemo rešitve za izzive pri svetovanju in opolnomočenju fantov pri njihovi netipični poklicni izbiri.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	S proaktivnim iskanjem rešitev za spolno občutljivo karierno svetovanje za fante.

Različice:	Metodo lahko prilagodimo na različne teme. Pomembno je, da ohranimo naslednje korake procesa: prepoznavanje problemov, iskanje rešitev (kako lahko izboljšamo trenutno stanje), kdo naj izvede te rešitve in kako lahko sodelujem pri uresničitvi teh rešitev?
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Moderato_ka mora biti pozorna na čas, ki mora biti razporejen tako, da uspemo narediti vse korake procesa. V diskusiji, zakaj so moški enako primerni za skrbstveno delo kot ženske, lahko tvegamo okrepitev spolnih stereotipov in spodbujanje vidika komplementarnosti spolov.
Viri:	Metodo je za potrebe projekta Fantje v skrbstvenih poklicih razvila Mojca Frelih (Mirovni inštitut).

4. del: Teorija: kako kulturne norme moškosti fante odvrčajo od skrbstvenih poklicev

Ko govorimo o spolu, imamo običajno v mislih ženske, kot da so spolna bitja le ženske in dekleta, kot da fantje nimajo spola. Kaj torej pomeni razumeti fante kot spolna bitja, ki so tako kot dekleta podvrženi družbeni regulaciji spolov? Fantje oblikujejo predstave o moškosti v odnosih z drugimi fanti in moškimi, s posnemanjem moških v svojem življenju - očetov, športnih trenerjev, starejših bratov, dedkov, popularnih fantov v razredu, športnikov in vzornikov iz popularne kulture. Pogosto oblikujejo idealizirano predstavo o tem, kaj pomeni biti 'pravi' moški. Družbeni nadzor vrstniške skupine je pri fantih zelo močan. Da bi bili sprejeti v vrstniško skupino in spoštovani, se morajo izogibati vsemu, kar je družbeno sprejeto kot žensko ali dekleško ali povezano s homoseksualnostjo, in gojiti 'moški videz' trdega in samostojnega vedenja. Vrstniška skupina vzpostavlja tiste fante, ki ustrezajo prevladujočim spolnim normam, kot 'popularne'; tisti, ki te norme kršijo, pa so podrejeni. Cena, ki jo fantje plačajo za svojo drugačnost, je lahko visoka: izključitev iz vrstniške skupine, nadlegovanje in zasmehovanje, celo fizično nasilje. Fantje, ki izbirajo feminizirane poklice (zlasti stereotipno ženske poklice, kot so nega, skrb za druge, skrb za majhne otroke in čustveno delo), se lahko soočajo z negativnimi reakcijami svojih družbenih mrež in se lahko znajdejo v položaju, ko morajo utemeljevati in zagovarjati svojo 'nenaravno' izbiro ter dokazati svojo moškost.

Ko se fantje odločajo za izbiro skrbstvenih poklicev, se zaradi stereotipov, da je skrbstveno delo 'po naravi' žensko delo, soočajo z dvojnimi dvomi:

1. Na ravni spolne identitete: z izbiro feminiziranega poklica zmanjšajo svojo distanco do ženskosti, ki določa njihovo moško identiteto, in tvegajo podrejen in marginaliziran položaj v svojih moških družbenih mrežah;
2. Na ravni kompetenc: tako kot ženske v poklicih, kjer prevladujejo moški, morajo dokazati, da so tudi oni sposobni opravljati to delo.

Zaradi tega se moški izogibajo feminiziranim poklicem, ali pa znotraj njih iščejo posebne niše, kot so tehnična, vodstvena ali urgentna delovna mesta. Dodaten problem predstavlja dejstvo, da fantje v teh poklicih nimajo vzornikov, ki bi jim lahko sledili, saj so v teh poklicih prisotni predvsem ženski liki in na videz 'ženske' lastnosti (skrb, čustvenost, materinstvo).

Naslednjo metodo lahko uporabimo za raziskovanje informacijskega gradiva o poklicih, razbijanje stereotipov v gradivih in razmislek o alternativnih, bolj spolno nevtralnih predstavitev poklicev.

5. del: Poklici skozi spolna očala: participatorna metoda, ki podpira spolno občutljivo analizo informativnega gradiva o poklicih.

Metoda:	Poklici skozi spolna očala.
Teme:	Znanje: Spolno občutljiv pristop do analize predstavitve poklicev. Spretnosti: Refleksija o lastnih stereotipnih stališčih o poklicih.
Ciljne skupine:	Učitelji in učiteljice, poklicni svetovalci in svetovalke, delavci in delavke na zavodih za zaposlovanje, itd.
Materiali:	Plakati, markerji, računalnik in projektor, kopije gradiva za analizo. Primeri gradiv za analizo: spletna stran Moja izbira, www.mojaizbira.si – za poklica vzgojitelj_ica predšolskih otrok in oskrbovalec_ka in negovalec_ka na domu; priročnik za učitelje in učiteljice (Pregelj Arčon, Branka, Nataša Skrt Leban (2000). Poklicna orientacija v 7. in 8. razredu osnovne šole. Priročnik za strokovne delavce. Educa: Nova Gorica).
Priprava:	Predpriprava ni potrebna.
Čas:	90 minut.
Izvajanje in omejitve:	Število udeležencev: 5 - 20 Prostor: 1 (prostorna soba, tako da lahko udeleženci delajo v manjših skupinah) Situacija: Metodo lahko uporabimo med delavnico, po možnosti v prvem delu, ko imajo udeleženske in udeleženci več koncentracije, saj metoda odpira prostor za poglobljeno razpravo o spolni percepciji poklicev ter družbenih vplivih šole, staršev, prijateljev in spolnih norm na poklicne izbire. Metoda temelji na analizi gradiva o poklicni orientaciji, zbranega za projekt Fantje v skrbstvenih poklicih. Udeleženci in udeleženske si najprej ogledajo gradivo (video posnetke ter gradiva iz šolskih učbenikov/priročnikov za učitelje), nato s pomočjo razprave v manjših skupinah analizirajo gradivo in se o njem na koncu vsi skupaj pogovorijo.

Navodila in postopek:	Uvod v metodo vključuje kratek prispevek o izobraževalni in poklicni segregaciji s poudarkom na skrbstvenem sektorju. Uvodu sledi ogled avdiovizualnega gradiva (predstavitve skrbstvenih poklicev v videoposnetkih in priročnikih. (20 minut) Po ogledu avdiovizualnega gradiva sledi individualno delo. Udeleženci in udeleženke naj odgovorijo na naslednja vprašanja: Kaj je glavno sporočilo avdiovizualnega gradiva? Koga naslavlja gradivo? Na kakšen način? Kako so predstavljeni poklici vzgojitelj v vrtcu, medicinska sestra, negovalka? Kako je v teh gradivih predstavljen spol? Kako bi morale gradivo naslavljati fante, da bi jih podprlo pri izbiri skrbstvenih poklicev? Udeleženci in udeleženke zapišejo odgovore. (15 minut) Po individualnem delu se udeleženci in udeleženke v manjših skupinah (3-4 osebe) pogovorijo o vprašanjih. Poleg tega se dogovorijo, kdo bo predstavil odgovore potem v razpravi s celotno skupino. (10 minut) Po delu v manjših skupinah sledi razprava v celotni skupini, ko vsaka skupina najprej predstavi odgovore, ki jih moderator_ka zapiše na tablo s papirji. V razpravi je fokus na ključnih ugotovitvah in načinih za spodbujanje fantov za odločanje za skrbstvene poklice. V zadnjem delu razprave si udeleženke in udeleženci lahko ogledajo avdio-vizualno gradivo iz Avstrije, na primer, video o vzgojitelju v vrtcu (https://www.youtube.com/watch?v=Ox2VYgcw0VM), da bi prikazali raznoliko zastopanost v poklicih. (30 minut)
Cilji:	Cilj metode je razmisliti o poklicih s spolno občutljivega vidika. Primerna je za skupine učiteljev in učiteljic, poklicnih svetovalcev in svetovalk ter zaposlenih na zavodih za zaposlovanje. Skupaj lahko iščejo načine, kako lahko s svojim poklicnim delom podprejo fante pri skrbstvenih poklicih (in dekleta pri poklicih v znanosti in IT).
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol? Ali metoda spodbuja spolno občutljiva stališča?	Z metodo lahko udeleženci in udeleženke razmislijo o spolnih normah in stereotipih, povezanih s predstavitvijo poklicev. Hkrati pa se lahko s pomočjo metode posvetijo svojim lastnim pogledom na spol in spolnim stereotipom ter razmislijo, kako lahko svoje delo poklicnega svetovanja z mladimi ljudmi prilagodijo na bolj spolno občutljiv način.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Analiza gradiva pokaže vpliv spola na predstavitev poklicev; z diskusijo udeleženci in udeleženke dobijo nove ideje in načine podpore fantov pri skrbstvenih poklicih.

Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	S spolno občutljivim pristopom do analize avdiovizualnega gradiva in s prikazom različnega gradiva o predstavitvah poklicev (npr. videoposnetek o vzgojitelju v vrtcu v Avstriji) metoda spodbuja udeležence k razmišljanju o poklicih skozi spolno občutljiva očala.
Različice:	Izbira gradiva za analizo je odvisna od moderatorja_ke delavnice.
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Tvegamo lahko okrepitev spolnih stereotipov glede skrbstvenega dela in skrbstvenih poklicev. Pojavi se lahko vprašanje: Zakaj potrebujemo moške v skrbstvenih poklicih? Pri uvodu v metodo lahko na kratko predstavimo tudi spolne stereotipe.
Viri:	Metodo je za potrebe projekta Fantje v skrbstvenih poklicih razvila Živa Humer (Mirovni inštitut).

6. del: Teorija: strukturne značilnosti skrbstvenih poklicev.

Eden od razlogov, zakaj fantje potrebujejo spolno občutljivo podporo pri izbiri skrbstvenih poklicev, so spolni stereotipi in norme moškosti. Druga težava pa so različni strukturni pogoji v poklicih, kjer prevladujejo ženske oziroma moški, ter razvrednotenje skrbstvenega dela v družbi. Kapitalizem skrbstveno delo razume kot neproduktivno delo, ki ne ustvarja nove vrednosti, ampak je zgolj strošek reprodukcije delovne sile in preživljanja 'vzdrževanih' članov družbe. Ker to delo ne prinaša dobička, je nevidno, družbeno in politično manj pomembno in celo velja za ne-delo (delo z otroki se, na primer, pojmuje kot igra) (Hrženjak 2007, Federici 2012, Fraser 2013). Poklicno skrbstveno delo je feminizirano ne le po številu zaposlenih, temveč tudi simbolično: razumemo ga kot podaljšek ženske 'naravne' vloge v družini. S tem je skrbstveno delo razvrednoteno kot nekvalificirano delo, ki ga zna vsaka ženska opravljati že 'po naravi' in zato zanj ni potrebno usposabljanje. Pojmovano je tudi kot 'umazano delo', ker je povezano s človeškimi telesi, izločki in nego, ter kot intimno in čustveno delo. Intimnost in čustvenost pa naj ne bi bila v skladu z normami moškosti. V preteklosti so to delo opravljali sužnji in služabniki, zato ima še danes reminiscence na služabništvo. V današnjem času delo oskrbe starejših in čiščenja v Evropi vse pogosteje izvajajo migrantke, zaradi česar je to delo etnizirano in rasializirano, kar še dodatno zmanjšuje njegov družbeni ugled. Zaradi razvrednotenja skrbstvenega dela so tudi dohodki v teh poklicih nizki in delovni pogoji so zelo zahtevni in vključujejo dolge delovnike in izmensko delo, delo ob vikendih in med prazniki, poleg tega je fizično naporno delo. Raziskave kažejo, da so poklici, kjer prevladujejo moški (tudi če so nizko kvalificirani), praviloma bolje plačani kot poklici, kjer prevladujejo ženske, in imajo višji družbeni in poklicni ugled. To pomeni, da ob netradicionalni spolni izbiri dekleta pridobijo, medtem ko fantje izgubijo več, kot pridobijo. Za fante to pomeni, da vstopajo v poklice, ki nimajo družbenega ugleda, so slabo plačani, imajo težke delovne pogoje, nizko strokovno usposobljenost in slabe možnosti napredovanja. Zato je podpora fantov pri izbiri skrbstvenih poklicev izjemno zahtevno delo, ki zahteva ne le spolno občutljivo poklicno svetovanje, temveč tudi družbeno prestrukturiranje skrbstvenih poklicev: višje dohodke, več ugleda in priložnosti za napredovanje, manj obremenjujoče delovne pogoje. Čeprav nam ta

argument ni všeč, pa lahko prav strategija povišanja števila moških v skrbstvenih poklicih pripomore k izboljšanju ugleda in delovnih pogojev teh poklicev.

Naslednja metoda je namenjena iskanju pozitivnih vidikov skrbstvenega dela na ravni identitet in strukturnih pogojev, pa tudi na ravni njegovega družbenega vrednotenja. S temi pozitivnimi vidiki lahko učence motiviramo in opolnomočimo za izbiro skrbstvenih poklicev.

7. del: Razmišljanje o skrbi izven okvirjev: metoda, ki podpira spolno občutljivo poklicno in vzgojno svetovanje za fante v skrbstvenih poklicih.

Metoda:	Razmišljanje o skrbi izven okvirjev
Teme:	Občutljivost, spreminjanje (lastnih) stereotipnih pogledov, spreminjanje družbenih vrednot o skrbi in razvijanje pozitivnih pogledov na skrb: kot družbeno vrednoto; kot delo; kot ospoljeno aktivnost.
Ciljne skupine:	Poklicni svetovalci in svetovalke, učiteljice in učitelji, mladinski delavci in delavke.
Materiali:	List papirja in svinčnik, kartice, na katere lahko pišemo.
Čas:	Do 120 minut: 30 minut za uvod, 15 minut za individualno delo, 30 minut za delo v skupinah, 45 minut za delo s celotno skupino.
Izvajanje in omejitve:	Število udeležencev: 4 – 20 Prostori: Soba, ki je dovolj velika za delo v skupinah (ali pa dodatne sobe). Situacija: Udeleženci naj ne bodo preveč utrujeni za razmišljanje.
Navodila in postopek:	Uvod v metodo naj poleg navodil udeležencem vključuje tudi kratko razpravo o prevladujočem dojemanju skrbi v treh vidikih, ter spodbujanje udeležencev, da poiščejo proti-argumente: Skrb kot družbena vrednota/Skrb ni družbeno cenjena; Skrb kot delo (poklic, zaposlitev)/Skrbstveno delo je slaba služba s trdim delom in nizko plačo; Skrb kot ospoljena aktivnost: Skrb je naravna dejavnost za dekleta in ženske in nenavadna za fante in moške. Individualno delo (15 minut): vsak udeleženec naj razvije en proti-argument za vsak vidik (družbena vrednota, delo, spol). Delo v skupinah (30 minut): udeleženci naj delijo svoje pozitivne poglede na skrb v vseh treh sklopih, se o njih pogovorijo in jih napišejo na kartice. Delo s celotno skupino (45 minut): moderator_ka naj zbere vse kartice in jih razdeli po treh sklopih, nato sledi skupinska diskusija.

Cilji:	Z metodo poskušamo razviti proti-argumente o skrbstvenih poklicih, ki odpirajo pozitivne alternative, kako dojemati in ceniti skrb (družbeno, poklicno in kot spolno nevtralno aktivnost, ki je primerna tudi za fante in moške).
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol?	Metoda preizprašuje stereotip, da je skrb ženska domena in razvija nove poglede na to, zakaj so moški in fantje prav tako primerni za skrb kot ženske in dekleta, in kako lahko spolna nevtralizacija skrbi koristi prejemnikom skrbi (otroci, starejši, invalidi, bolni) in družbi na splošno.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Metoda spodbuja drugačno, pozitivno pojmovanje skrbstvenega dela kot pomembne družbene vrednote, obetavnega delovnega področja in spolno nevtralne aktivnosti, kar lahko uporabimo pri svetovanju za opolnomočenje fantov pri njihovi atipični izbiri, lahko pa celo motiviramo fante za izbiro izobraževanja za skrbstvene poklice.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Metoda spodbuja pogled na skrbstveno delo kot cenjeno in obetavno področje in odpira nov, alternativen, pozitiven pogled na to, kaj pomeni biti skrbstveni delavec.
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Okrepitev spolnih stereotipov in spodbujanje vidika komplementarnosti spolov v razpravi, zakaj so moški enako primerni za skrb kot ženske. Vendar pa je to lahko koristno za razpravo, udeležence lahko opozorimo, da to ni pravi način za spolno desegregacijo skrbi. Preverjanje realnosti: izogibati se moramo zanikanju obstoječih negativnih vidikov skrbi (slabi delovni pogoji, podcenjenost, feminizacija). Pozitivne vidike skrbi moramo soočiti z realnostjo skrbi. Kooptacija: uporaba negativnih trendov v skrbi (npr. robotizacija, podjetništvo in ekonomizacija skrbi) kot argument za privabljanje fantov.
Viri:	Metodo je razvila Majda Hrženjak za potrebe projekta Fantje v skrbstvenih poklicih.

Uporabne dodatne povezave/literatura:

- Bettio, Francesca; Verashchagina, Alina (2009). Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU. Bruselj: Evropska komisija.
- Hrženjak, Majda (2007). Nevidno delo. Ljubljana: Mirovni Inštitut.
- Scambor, Elli; Wojnicka, Katarzyna; Bergman, Nadja (ur.). (2013). Study on the Role of Men in Gender Equality. Na voljo na: http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.html

3.4. MODUL 4: POKLICNO SVETOVANJE S Poudarkom NA SPOLU

Cilj

Modul raziskuje strategije in tehnike, ki v procesu poklicnega svetovanja posameznikom pomagajo bolje razumeti samega sebe. Modul s spodbujanjem svobodne izbire poklicnega področja, ki kar najbolje ustreza posameznikovi osebnosti in željam, omogoča pridobivanje in izboljšanje sposobnosti samorefleksije v izobraževalnih procesih in sposobnosti konkretizacije ter načrtovanja prihodnosti.

Učni izidi

Po zaključku modula bodo udeleženci pridobili naslednje kompetence:

- spretnosti za boljše razumevanje samega sebe (samospoznanje in samorazvoj), vključno s spretnostmi samoocenjevanja in samoanalize,
- sposobnost identifikacije svojih vrednot in povezovanja vrednot s poklicnim razvojem,
- razumevanje poklicnih odločitev in orientacije z razmislekom o tradicionalnih spolnih vlogah in netradicionalnih poklicnih izbirah,
- pomen vzornikov in vzornic za rahljanje stereotipov,
- boljše poznavanje intersekcionalnih identitet,
- spoštovanje raznolikosti in vključenosti.

Povzetek modula

Modul traja 180 minut.

1. del. Razlikovanje med poklicnim, kariernim in življenjskim svetovanjem	30 min
2. del. Okvir za individualno spolno občutljivo poklicno svetovanje	100 min
3. del. Karierno svetovanje, spol, in intersekcionalnost	80 min
4. del. Individualno usmerjeno svetovanje	60/120 min

Vsebina modula

1. del: Razlikovanje med poklicnim, kariernim in življenjskim svetovanjem

Teoretični prispevek: V nekaterih izobraževalnih sistemih je življenjska orientacija holističen predmet, ki podaja osnovne življenjske spretnosti, kot so osebni razvoj, osebno dobro počutje, razumevanje odnosov, državljanstvo, poklicna orientacija in izbira poklica, itd.

Karierna orientacija (ang. career orientation) se ponavadi odvija v zgodnjih letih in pogosto ostane dokaj ustaljena skozi posameznikovo kasnejše poklicno življenje.

Službena orientacija (ang. job orientation) je bolj praktična in se nanaša na določeno delovno mesto in njegovo delovno ureditev, proces dela, pogoje za določena in/ali specifična znanja, delovni čas, plačo, priložnosti za razvoj in povišanje plače, itd.

Preko aktivnosti službene orientacije mladi spoznavajo, kako je podjetje organizirano in kako deluje, kako zaposleni prispevajo k delovanju in kaj se od njih pričakuje. Službena orientacija jim

poda znanje in ponuja okvir, kako se lahko vključijo v podjetje.

Življenjska in karierna orientacija imata ključno vlogo pri pripravi mladih na svet dela, saj jih naučita, kako postati zaposljivi in koristni za družbo ter stremeti k življenju, ki jih izpolnjuje.

Številni mladi niso tako kompetentni v življenjskih veščinah, kot predvidevamo, zato model kariernega svetovanja, ki zahteva proaktivnost in sposobnost uporabe razpoložljive podpore, morda za njih ni primeren. Karierno svetovanje je razvojni proces, ki podpira oblikovanje odnosov. Mladim poda spretnosti in znanje, s pomočjo katerih bodo preko raziskovanja priložnosti za nadaljnjo izobraževanje bolje razumeli sebe. Karierno svetovanje spodbuja posameznikovo samozavedanje, samomotivacijo in življenjske veščine z namenom zastavljanja uresničljivih ciljev, nenehnega učenja in dodajanja vrednosti svoji izobrazbi.

Pravilno in pravočasno svetovanje učence opremi z razumevanjem poklicnih smeri, ki bi jim najbolj ustrezale. Posledično sprejemajo informirane odločitve in razvijejo načrt za doseg konkretnih poklicnih želja. Mladi so po zaključku šole bolj angažirani v nadaljnjem izobraževanju in motivirani za prihodnost, če imajo jasno razumevanje sebe in svoje življenjske in poklicne prihodnosti. Brez kariernega svetovanja mladi ne vedo, 'kaj storiti' in 'kam se obrniti' po zaključku šole.

Praktični prispevek: karierno svetovanje s strani prave osebe lahko mladim katerekoli starosti resnično pomaga pri odločitvi, kateri poklic najbolje ustreza njihovim osebnim željam in pričakovanjem. Za mnoge mlade je njihov ožji krog sorodnikov, prijateljev in starejših mentorjev dragocen vir navdih pri raziskovanju, kaj želijo početi v bližnji prihodnosti. Starši in drugi družinski člani so pomemben vir podpore in vzor pri sprejemanju življenjskih in poklicnih odločitev.

Starši, prijatelji in družina lahko mladega človeka podpirajo, vendar pa o izbiri poklica pogosto svetujejo le na podlagi svojih lastnih izkušenj. Mladim je tako ponujen predvidljiv in ozek izbor poklicnih možnosti, ki pogosto temelji na stereotipih o spolnih preferencah v poklicih, kar omejuje njihovo izbiro.

Vzorniki so ljudje s pozitivnimi lastnostmi in so dobri primeri posameznikov, ki jih mladi lahko posnemajo. Mlad človek ima lahko veliko vzornikov, ki odražajo različne življenjske vloge. Vzorniki lahko mlade navdihnejo ali jim celo spremenijo življenje.

Strokovno osebje, ki je odgovorno za karierno svetovanje in usmerjanje, ima pomembno vlogo pri zagotavljanju natančnih in izčrpnih informacij o poklicnih možnostih in priložnostih. Mlade podpirajo pri sprejemanju informiranih odločitev o njihovem poklicu in karierni poti.

Strokovno osebje na področju kariernega svetovanja pomaga mladim pri raziskovanju, sledenju in doseganju njihovih poklicnih ciljev na več načinov:

- a) pomaga pri izboljšanju samozavedanja na področjih, kot so interesi, vrednote, sposobnosti in tip osebnosti,
- b) predstavi vire, ki jim pomagajo pri spoznavanju delovnih mest in poklicev,
- c) spodbuja k sodelovanju v postopku odločanja, da bi izbrali poklicno pot, ki najbolj ustreza njihovim interesom, vrednotam, sposobnostim in tipu osebnosti, in
- d) pomaga postati aktivni upravitelji svoje poklicne poti.

Strokovno osebje je odgovorno tudi za spodbujanje spoštovanja vseh poklicev ter za razumevanje, kako vsi poklici prispevajo k uspešnem delovanju družbe. Mlade morajo opremiti s spretnostmi in sposobnostmi, da lahko v svoje poklicne izbire pozitivno vključijo starše in druge ljudi, ki vplivajo na njihov poklic.

2. del: Okvir za individualno spolno občutljivo poklicno svetovanje

V današnji dinamični ekonomiji se odpira vedno več priložnosti za mlade. Toda če mladi želijo kar najbolj izkoristiti priložnosti, ki so jim na voljo, potrebujejo prave informacije in nasvete ob pravem času, ki so prilagojeni posamezniku. Svetovanje o življenjskih odločitvah, o možnih in zaželenih poklicih in o določenih delovnih mestih zahteva upoštevanje potreb, interesov in želja mladih. Postopek je lahko dolgotrajen in čustven tako za mladega človeka kot za osebo, ki svetuje in nudi pomoč pri karierni orientaciji.

Teoretični prispevek: strokovno karierno svetovanje temelji na določenih predpostavkah, npr. da so ljudje sposobni delati svoje lastne poklicne izbire. V mnogih družbah velja prepričanje, da bi morale priložnosti in izbire obstajati za vse, ne glede na spol, družbeno-ekonomski sloj, vero, zdravstveno stanje, spolno usmerjenost, starost, ali kulturno poreklo. Vendar pa so poklicne izbire odvisne od družbenega, ekonomskega, psihološkega in kulturnega konteksta posameznikov, ki vpliva na ta proces. Simpson (2005) predstavi tri medsebojno součinkujoče vplive: poreklo (npr. spol, sposobnosti), psihološki/osebni (npr. odnosi, prepričanja, prejšnje izkušnje) in okoljski/kulturni vplivi (norme, vrstniški pritisk, mediji). Na poklicno izbiro lahko vpliva tudi družbeni sistem; geografska lega, politične odločitve, zgodovinski trendi, globalizacija, družbeno-ekonomski status in trg dela.

Mnogi verjamejo, da izbira poklica izraža posameznikovo osebnost in da imajo člani in članice iste poklicne skupine podobne osebnostne lastnosti, ki so lahko povezane tudi s spolom. Stereotipne ospoljene lastnosti podpirajo prepričanje, da eden od spolov ne poseduje spretnosti, ki so potrebne za opravljanje vloge drugega spola. Starši in strokovno osebje pogosto zanemarljivo pomen in učinek družbeno predpisanih spolnih vlog. Simpson (2005) pa trdi, da je spol - kot temeljni element posameznikove družbene podobe - najpomembnejši vidik koncepta samega sebe, po katerem mladi presojujejo zaželenost različnih poklicev, ter tisti del koncepta samega sebe, ki so ga mladi najmanj pripravljeni kršiti pri poklicni izbiri (Simpson 2005). Zato fantje izbirajo poklice, kjer prevladujejo moški (in ki zahtevajo 'moške' osebnostne lastnosti). Svoje zaželene poklicne izbire lahko izločijo, ker jih dojemajo kot neprimerne (npr. napačen spol, nizek ugled in status). Teh ovir fantje običajno niso zmožni premagati sami in zlasti tiste, ki želijo izbrati netradicionalna področja dela, lahko močno ovirajo.

Praktični prispevek:

Če se moški in ženske odločajo za poklic na podlagi družbenih norm, kateri poklic je primeren ali neprimeren za moške in ženske, se razvije poklicna segregacija. Ta omejuje optimalno ujemanje ljudi s službami, v katerih bi lahko posamezniki najbolj izkoristili svoje sposobnosti in izpolnili svoje ambicije. Segregacija ženske omejuje pri tem, da bi prispevale k tradicionalno moškim poklicem, in moške pri tem, da bi prispevali k tradicionalno ženskim poklicem.

Strokovno osebje za karierno svetovanje mora poznati trende v možnostih zaposlitve za novince na trgu dela, da lahko mladim zagotovijo kvalitetne informacije. Npr. zaradi globalizacije in tehnološkega razvoja izginjajo tradicionalno moška delovna mesta v težki industriji (McGrew 2016). V številnih poklicih, ki bodo v naslednjih desetletjih prispevali največ delovnih mest (npr. zdravstvena oskrba, administracija, izobraževanje, priprava hrane), danes delujejo večinoma ženske. Majhen delež moških na teh delovnih mestih je delno posledica njihove nepripravljenosti, da bi prevzeli tradicionalno ženske vloge (Ansel 2016). Strokovnjaki poudarjajo, da bo za odpravo spolne segregacije poleg reform na trgu dela potrebna celovita strategija, ki bo preprečila oblikovanje spolnih stereotipov že v zgodnjih letih. Spodbujanje vključenosti se mora začeti že zgodaj, da lahko trajno vpliva na otrokova prepričanja in izkušnje ter presega miselnost, da so posameznikove

sposobnosti določene glede na spol (McGrew 2016).

Drugi strokovnjaki poudarjajo, da spreminjajoče se spolne norme vplivajo na mnoge poklice, zato nekateri poklici, kjer prevladujejo ženske, niso več tako močno povezani z ženskimi lastnosti (npr. nega) (Torre 2018). Še ena raziskava je pokazala, kako se je od leta 1950 spremenilo zaposlovanje v različnih poklicnih kategorijah. Od 459 poklicev se jih je spremenilo 110: v 82 poklicih so prej prevladovali moški, sedaj pa prevladujejo ženske, in v 28 poklicih so prej prevladovali ženske, sedaj pa prevladujejo moški (Yau 2017). Ta trend je v večjih ekonomijah in v zadnjem desetletju zelo pogost. Spodaj je prikazan seznam delovnih mest, kjer tradicionalno prevladujejo ženske in se je odstotek moških najbolj povečal od leta 2009:

1. Kuharji v ustanovah in menzah: 64 %
2. Aranžiranje izložb in trgovin: 64 %
3. Prodajalci na drobno: 58 %
4. Lekarnarji: 50 %
5. Višješolska uprava v šolah: 49 %
6. Osnovnošolski učitelji (razen posebnih programov izobraževanja): 49 %
7. Natakariji: 48 %
8. Zavarovalni zastopniki: 43 %
9. Analitiki tržnih raziskav in marketinški specialisti: 42 %
10. Računovodje in revizorji: 41 %
11. Tehnični pisci: 42 %
12. Notranji oblikovalci: 41 %
13. Osebni trenerji in inštruktorji aerobike: 40 %
14. Teleprodaja: 40 %
15. Strokovnjaki za usposabljanje in razvoj: 39 %
16. Dihalni terapevti: 37 %
17. Kadrovske oddelke: 37 %
18. Anestezijske medicinske sestre: 37 %
19. Zdravniški asistenti: 36 %
20. Strokovnjaki za odnose z javnostmi: 36 %

Strokovno osebje za karierno svetovanje mladim mora biti opremljeno z informacijami - podatki, dejstvi in številkami - ki jih lahko uporabijo pri individualnem ali skupinskem svetovanju o izbiri poklicne poti ali kariere. Poleg tega pa mora karierno svetovanje vključevati tudi podporo pri načrtovanju poklicne poti in zaposlovanja, informacije o izobraževanju, osebno svetovanje (kot npr. življenjsko načrtovanje in sposobnosti iskanja službe), učenje o uporabi spletnih storitev, storitve samopomoči, itd.

Metoda

Metoda:	Moško ali žensko delo?
Teme:	Raziskovanje in razmislek o standardiziranih spolnih vlogah ter spolnem stereotipiziranju in posledice za poklicne priložnosti.
Ciljne skupine:	Mladi med 10. in 16. letom. Učitelji in učiteljice, trenerji in trenerke, svetovalke in svetovalci - vsi, ki delajo z mladimi.

Izvajanje in omejitve:	Delo s posameznim otrokom ali s skupino 5 do 15 udeležencev.
Materiali:	Papir in pisala za vse udeležence. Plakati za skupinsko delo.
Priprava:	Seznam poklicev za vse udeležence (priloženo na koncu metode).
Čas:	60 do 100 minut.
Prostor:	/
Navodila in postopek:	Postopek po korakih (30 do 60 minut) 1. Predstavitev poklicev (10 minut) Udeležencem razdelite kopije ‚Seznam poklicev‘. Naštete poklice preberite na glas in opišite poklice, ki jih udeleženci morda ne poznajo. 2. Udeleženci izpolnijo seznam tako, da poklice in delovna mesta označijo kot ‚moške‘, ‚ženske‘ ali ‚spolno nevtralne‘ (20 minut). 3. Vprašajte udeležence, kako in zakaj so razvrstili poklice. Če delate s skupino, rezultate napišite na plakat in udeležence prosite, da razložijo, zakaj so jih tako razvrstili. 4. Povzetek/razprava (30-40 minut) Udeležence spodbudite, da razmislijo in se pogovorijo o naslednjih vprašanjih: - V kateri skupini je največ poklicev (moški/ženski/spolno nevtralni)? - Zakaj so nekateri poklici tradicionalno določeni s spolom? - Kako se lahko bolje informiramo o naštetih poklicih (npr. v smislu priložnosti, razpoložljivosti, potrebnih spretnosti, itd.)? - Poiščite nasprotujoča si mnenja (del skupine en poklic označi kot ‚ženski‘, del skupine pa kot ‚moški‘); če delate z večjo skupino, jih razdelite na manjše skupine in jim naročite, naj v skupinah raziščejo nasprotujoča si mnenja.
Cilji:	Udeleženci identificirajo in razmislijo o spolno tradicionalnih poklicnih izbirah. Udeleženci prepoznajo netradicionalne poklicne priložnosti. Udeleženci so pripravljeni poslušati vsa stališča in razvijajo samostojno razmišljanje o spolnih stereotipih.

Kakšen pomen ima pri tej metodi spol? Ali metoda spodbuja spolno občutljiva stališča?	Udeleženci razpravljajo in razmišljajo o spolnih stereotipih v poklicnih izbirah.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Preko refleksije o stereotipih udeleženci spoznajo ospotenost poklicev. Vaja ima poseben poudarek na netradicionalnih poklicnih izbirah.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Udeleženci raziskujejo tradicionalne in stereotipne spolne vloge in načine, kako vplivati na netradicionalne poklicne izbire. Udeleženci razumejo, da tradicionalne in stereotipne spolne vloge lahko nasprotujejo interesom mladih in da jih je mogoče spreminjati.
Različice:	Aktivnost lahko na podlagi prve izkušnje razvijamo na različne načine. Udeležence lahko npr. prosimo, da si izberejo enega od poklicev in o njem napišejo kratek raziskovalni esej.
Viri:	Aktivnost je povzeta iz: Gender Equity Activity Booklet - Alaska Department of Education: https://education.alaska.gov/tls/cte/docs/nto/gender_equity.pdf

Poklicni seznam

Ali menite, da je to ženski poklic, moški poklic, ali spolno nevtralen poklic?

POKLICNI SEZNAM			
Ali menite, da je to ženski poklic, moški poklic, ali spolno nevtralen poklic?			
POKLIC	SPOL		
	M	Ž	Nevtralen
Gradbeni delavec/delavka			
Stevard/stevardesa na letalu			
Socialni delavec/delavka			
Tajnik/Tajnica			
Osnovnošolski učitelj/učiteljica			
Frizer/frizerka			
Maneken/manekenka			
Prodajalec/prodajalka			
Veterinar/veterinarka			
Učitelj/učiteljica športne vzgoje			
Kuhar/kuharica			
Fotograf/fotografinja			
Medicinska sestra/zdravstveni tehnik			
Zobozdravstveni asistent/asistentka			
Umetnik/umetnica			
Novinar/novinarka			
Vesoljski tehnik/tehničarka			
Lekarnar/Lekarnarka			
Varuh/varuška			
Časopisni urednik/urednica			
Blagajničar/blagajničarka			
Strojni inženir/inženirka			

Kriminalist/kriminalistka			
Vodovodar/vodovodarka			
Knjižničar/knjižničarka			
Strokovnjak/strokovnjakinja za prehrano			
Srednja medicinska sestra/Srednji zdravstvenik			
Varnostnik/varnostnica			
Vzgojitelj/vzgojiteljica v vrtcu			
Policaj/policajka			
Knjigovodja/knjigovodkinja			
Odvetnik/odvetnica			
Gozdar/gozdarka			
Fizični terapevt/terapevtka			
Delovni terapevt/terapevtka			
Gospodinjec/gospodinja			
Računovodja/računovodkinja			
Glasbenik/glasbenica			
Učitelj/učiteljica angleškega jezika			
Mehanik/mehaničarka			
Pilot/pilotka			
Poklicni športnik/športnica			
Računalniški programer/programerka			
Voznik tovornjaka/voznica tovornjaka			
Vrtnar/vrtnarka			
Kmet/kmetica, ki prideluje mleko			
Natakar/natakarica			
Modni oblikovalec/oblikovalka			
Mizar/mizarka			
Zdravnik/zdravnica			
Arhitekt/arhitektka			

3. del: Poklicno svetovanje, spol, in intersekcionalnost

Teoretični prispevek: izraz *intersekcionalnost* je leta 1989 vpeljala Kimberlé Crenshaw, ker antidiskriminacijski zakoni niso nudili zaščite temnopoltim ženskam. Ti zakoni so raso in spol obravnavali kot ločeni dimenziji, ki ena na drugo ne vplivata. Koncept intersekcionalnosti omogoča diferencirano razumevanje identitet, ki reflektira načine, kako kategorije rase, spola, etničnosti, razreda, seksualnosti ipd. součinkujejo in druga druga sokonstituira, ohranjajoč pri tem oboje, privilegije in diskriminacijo. Gre za metodološko in spoznavno načelo, ki izhaja iz spoznanja, da neenakosti nimajo enega samega ali enotnega vira: denimo, spolna neenakost nima univerzalnega vpliva na vse ženske enako, temveč se kategorija spola povezuje z drugimi strukturnimi viri neenakosti ali privilegijev, kot so razredna, etnična/rasna pripadnost ali s kakšnim drugim položajem. Intersekcionalnost razkriva specifičnost in okrepljenost neenakosti/privilegiranosti pri sovpadanju več medsebojno so-učinkujočih marginaliziranih/privilegiranih družbenih lokacij. Študije, ki izhajajo iz koncepta intersekcionalnosti, se osredotočajo zlasti na analizo součinkovanj kategorij spola, etničnosti, rase in razreda, čeprav nekatere študije obsegajo tudi druge družbene razlike, kot so npr. seksualnost, starost, hendikepiranost, religiozna pripadnost ipd. kot izvore diskriminacije, neenakosti in pritiska. Gre torej za pomemben vpogled v pluralnost kategorije spola, ki je vedno diferenciran glede na etničnost, kulturo, družbeni razred, seksualnost, starost, zdravstveno stanje, religiozno pripadnost kot tudi glede na osebne izkušnje in hotenja.

Praktični prispevek: strokovno osebje za karierno svetovanje spodbuja in opolnomoči mlade za doseganje svojih poklicnih in življenjskih ciljev. Zato mora strokovno osebje tudi pokazati predanost raznolikosti, socialni vključenosti in družbeni pravičnosti. Intersekcionalnost lahko uporabijo kot prakso za spodbujanje socialne pravičnosti za tiste učence in učenke, ki se zaradi svojega socialnega položaja soočajo z marginalizacijo in diskriminacijo. Strokovno osebje se mora zavedati in se izogibati implicitni in nezavedni pristranskosti pri usmerjanju in zagotavljanju poklicnih informacij ter nasvetov. Pri podpori mladim (in pogosto njihovim staršem) pri prepoznavanju njihovih vrednot in povezovanju le teh s poklicnim razvojem se morajo zavedati, da so na poziciji, kjer lahko dajo glas tistim, ki v družbi niso slišani ali ki so na nekaterih poklicnih področjih premalo zastopani. To vključuje karierno svetovanje, ki zagovarja pravičnost in pristop enakih možnosti; razumevanje procesov, praks, politik in mehanizmov, ki povečujejo tveganje, da bi se mladi, ki na podlagi svojih intersekcionalnih identitet doživljajo prikrajšanje ali diskriminacijo, soočali z neprimernim poklicnim svetovanjem; in izvajanje vključujočih praks v poklicnem svetovanju.

Intersekcijske identitete lahko mlade ovirajo pri doseganju izobraževalnih in poklicnih ciljev. Strokovno osebje mora zato posebej deprivilegiranim mladim zagotoviti ustrezno podporo, orodja in strategije, da se lahko spoprimejo z diskriminatornimi praksami, povezanimi z njihovim položajem. Pri krepitvi samozavesti lahko mladim pomagajo s podajanjem konkretnih primerov in orodij, prepoznavanjem in potrjevanjem njihovih kvalitativnih ter s spodbujanjem njihovega samospoštovanja. To vključuje prizadevanje, da mladim (in njihovim družinam) predstavijo raznolike možnosti, vključno z netradicionalnimi poklici, ter jim dajo sporočilo, da so sposobni uspeti v družbi.

Metoda

Metoda:	Izmenjava empatije
Teme:	Intersekcionalnost, raznolikost, izključenost/vključenost.
Ciljne skupine:	Mladi od 14. leta naprej. Učitelji in učiteljice, trenerji in trenerke, svetovalke in svetovalci - vsi, ki delajo z mladimi.
Izvajanje in omejitve:	Od 5 do 15 udeležencev.
Materiali:	Papir in pisala za vse udeležence.
Priprava:	/
Čas:	50 - 80 minut.
Prostor:	/
Navodila in postopek:	Postopek 1. Opis ,diskriminatorne situacije'. (10 minut) Udeležence razdelite v skupine po 4 ali 5 oseb in jim naročite, naj vsak zase na list papirja opiše svojo izkušnjo diskriminacije. 2. Branje izkušenj v skupinah. (5 minut) Izkušnje naj skupine anonimno premešajo in razdelijo. 3. Moderator_ka sodeluje in pove svojo izkušnjo. (5 minut) 4. ,V njihovi koži' - delo v skupinah. (30 minut) Udeleženci preberejo izkušnje, izrazijo, kako bi se počutili ,v njihovi koži' in povejo, kaj bi radi še vedeli o situaciji. 5. Povzetek/razprava (30 minut) Udeležence spodbudite, da razpravljajo in medsebojno delijo: - svojo reakcijo na izkušnjo nekoga drugega; - kaj so se naučili iz izkušnje; - ali se zavedajo različnih izkušenj diskriminatornega ravnanja; - ali se zavedajo kompleksnosti osebnih identitet; - ali so empatični do take izkušnje?

Cilji:	Udeleženci razmišljajo o življenju in izkušnjah drugih ljudi. Udeleženci spoznajo težave drugih, pogosta krivična dejanja, raznolikost in izključenost. Udeleženci pridobijo izkušnjo dajanja in prejemanja empatičnih reakcij na resnične zgodbe krivičnega ravnanja.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol? Ali metoda spodbuja spolno občutljiva stališča?	Udeleženci lahko razpravljajo in razmišljajo o spolnih stereotipih v poklicnih izbirah.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Preko refleksije o stereotipih udeleženci spoznajo ospotenost poklicev (in aktivnosti). Netradicionalne poklicne izbire lahko vključimo v nekatere dele metode.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Z metodo lahko raziskujemo stereotipne načine ženskosti in moškosti; udeleženci spoznajo, da nasprotujejo interesom posameznikov in da se lahko spreminjajo.
Viri:	Vaja je povzeta iz "Buy Your Opportunity Workshop, by Jonathan Kodet and Dia Mason (American Psychological Association)", osnovana na eksperimentalni vaji, ki jo je razvil Paulo Freire: https://www.apa.org/pi/ses/resources/publications/opportunity-workshop-kodet.pdf
Nadaljnje branje:	Kodet, Jonathan; Mason, Dia A. (2017). Buy your opportunity: An experiential consciousness-raising workshop addressing economic inequality and meritocracy. <i>Radical Pedagogy</i> , 14(1), str. 89-103.

4. del: K posamezniku usmerjeno svetovanje

Teoretični prispevek: Individualno usmerjeno karierno svetovanje (mentorstvo) je proces, ki se osredotoča na posameznikove poklicne izbire. Eno od temeljnih načel spolno občutljivega kariernega svetovanja je, da se osredotoča na osebo in ne na spol. Za to moramo najprej poznati neenakosti med spoli.

Karierni svetovalci in svetovalke pomagajo posameznikom pri samoocenjevanju in samoanalizi. V individualnih srečanjih se svetovanje osredotoča na pogovor in razumevanje situacije, podajanje nasvetov, opolnomočenje posameznika pri odločitvah glede poklicnih in izboraževalnih izbir ter pomoč pri opredelitvi kariernih ciljev. Svetovanje ni le podajanje nasvetov ali mnenja, temveč pomoč pri razumevanju bistva problemov in identifikaciji možnih rešitev, uresničevanju odločitve in načrtovanju izbir, ki ustrezajo osebnim interesom in željam. Je postopek usmerjanja in supervizije posameznika pri njegovih/njenih odločitvah ter ozaveščanje o prednostih ali slabostih teh odločitvah, od katerih je odvisna posameznikova prihodnost. Rezultat svetovanja je samorazvoj in zmožnost posameznika, da modro načrtuje svojo sedanost in prihodnost.

Praktični prispevek: Šolsko svetovanje se razlikuje tako glede ukrepov na različnih stopnjah šolanja kot tudi glede pripravljenosti pedagogov, učiteljev, pedagoških svetovalcev in drugih strokovnjakov, da zainteresiranim učencem nudijo primerno individualno/osebno svetovanje. Poklicno svetovanje lahko vključuje pogovor o izobraževalnih težavah, seznanjanje mladih s primernimi učnimi navadami, pomoč pri njihovem razvoju, srečanje s starši za pomoč pri reševanju težav, itd. Vir informacij in navdiha so tudi organizirani obiski delovnih organizacij, ogledi delovnih mest ter obiski srednješolskih in visokošolskih institucij.

Namen šolskega svetovanja je poglobljeno samospoznavanje s pomočjo programa usmerjanja in svetovanja. Individualno karierno svetovanje/usmerjanje pomaga pri:

- celostnem razvoju mladega človeka;
- primerni izbiri predmetov in izobraževalnih smeri;
- primerni izbiri poklica in poklicnega razvoja;
- izpolnjevanju zahtev teh izbir in soočanju z novimi izzivi;
- spodbujanju doseganja zastavljenih ciljev.

Dober primer načrta in izvedbe individualnega svetovanja je model SODA. Temelji na prizadevanjih in interesih mladih ter na njihovi pripravljenosti za izvedbo nekaterih metod in drugih aktivnosti, ki pripomorejo k posameznikovemu razumevanju sebe (<https://www.careers.govt.nz/plan-your-career/start-to-plan-or-change-your-career/where-do-i-start/>):

Slika 10: Model SODA



Metoda

1. metoda	Akcijski načrt izbire šolskih predmetov
Teme:	Samoocenjevanje močnih in šibkih točk v učnem procesu. Samoocenjevanje interesov, motivacije in želja za karierni razvoj. Netradicionalne poklicne izbire.
Ciljne skupine:	Mladi od 10. leta naprej. Učitelji in učiteljice, trenerji in trenerke, svetovalke in svetovalci - vsi, ki delajo z mladimi.
Izvajanje in omejitve:	Od 2 do 30 udeležencev.
Materiali:	Papir in pisala za udeležence.
Priprava:	Predpriprava ni potrebna.
Čas:	60 minut.
Prostor:	/

Navodila in postopek:	Udeležencem razložite, da se bodo s pomočjo izdelanega načrta lažje odločili, katere predmete izbrati v naslednjem šolskem letu (30 minut). 1. korak: Kateri predmeti so mi všeč? - Kateri predmeti so mi všeč sedaj? - Kateri predmeti, ki jih še nisem imel, bi me zanimali naslednje leto? - Kateri predmeti vključujejo aktivnosti, ki jih rad počnem zunaj šole, npr. igranje glasbe, pomoč ljudem, kreativno razmišljanje? 2. korak: V katerih predmetih sem dober/dobra? - Kateri predmeti mi gredo najbolje? - Za katere predmete drugi pravijo, da mi gredo dobro? 3. korak: Katere predmete potrebujem za sledenje svojim poklicnim željam? - Poklicne želje - Predmeti, ki jih potrebujem 4. korak: Razprava (30 minut) Z udeleženci se pogovorite o njihovi izbiri predmetov in poklicnih željah. Potolažite jih, da pomanjkanje jasne ideje o poklicni poti pomeni, da puščajo odprte poklicne možnosti in bodo lahko izbirali med mnogo priložnostmi, vključno s priložnostmi za netradicionalne poklicne izbire.
Cilji:	Udeleženci razmislijo o predmetih, v katerih uživajo. Udeleženci na podlagi svojih interesov razmislijo o idejah za poklic. Udeleženci razmislijo o svojih spretnostih ter o tem, kakšen mora biti njihov nadaljnji razvoj za doseg željene poklicne poti.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol? Ali metoda spodbuja spolno občutljiva stališča?	Udeleženci lahko razpravljajo in razmišljajo o spolnih stereotipih.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Preko refleksije o stereotipih udeleženci spoznajo ospoljenost poklicev. Netradicionalne poklicne izbire lahko vključimo v nekatere dele vaje.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Z metodo lahko raziskujemo stereotipne načine ženskosti in moškosti; udeleženci spoznavaajo, da le-ti lahko nasprotujejo interesom posameznikov in da se lahko spreminjajo.
Viri:	https://www.careers.govt.nz/

2. metoda:	Moji poklicni navdihi
Teme:	Vzorniki, osebni dosežki, netradicionalne poklicne izbire.
Ciljne skupine:	Mladi od 14. leta naprej. Učitelji in učiteljice, trenerji in trenerke, svetovalke in svetovalci - vsi, ki delajo z mladimi.
Izvajanje in omejitve:	Individualo delo.
Materiali:	Papir in pisalo za udeleženca/udeleženko.
Priprava:	Predpriprava ni potrebna.
Čas:	60 minut
Prostor:	/
Navodila in postopek:	Postopek 1. Udeleženec/udeleženka naj s pomočjo spodnjih vprašanj piše o osebi, katere življenje in poklic občuduje (30 minut): • Kakšne vrednote, prepričanja in ideale ima ta oseba? • Kaj je oseba po poklicu? • Kako je oseba začela svojo kariero ali pridobila potrebne spretnosti? • Na katere dosežke je ta oseba ponosna? • S kakšnimi izzivi se je ta oseba soočala na svoji poti? • Kako jih je premagala? • Kakšne kvalifikacije ima ta oseba? • Naštej nekaj njenih dnevnih navad. • Kdo pomaga tej osebi? • Katere spretnosti ali osebne lastnosti bi želel/a imeti tudi ti? • Kaj se lahko naučiš od te osebe? 2. Razprava (30 minut): Z udeležencem/udeleženko se pogovorite o tem, kakšen je občutek vstopiti v kožo nekoga drugega in se soočiti z njegovimi/njenimi izkušnjami: • Kaj se je naučil/a iz te izkušnje in raziskovanja? • Kaj potrebuje za soočanje s podobnimi izzivi? • Ali razume kompleksnost osebne identitete svojega vzornika? • Ali sedaj bolje razume, kaj se skriva za uspešno kariero, in ali je pripravljen/a iti po isti poti?

Cilji:	Udeleženec/udeleženka razmisli o življenju, izkušnjah in dosežkih nekoga, ki ga želi posnemati. Udeleženec/udeleženka razume, kakšen trud je potreben za podobno življenjsko pot in opravljanje poklica, in s kakšnimi izzivi se bo soočal/a. Udeleženec/udeleženka naredi samorefleksijo svoje lastne poklicne izbire, ne le dosežkov vzornika.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol? Ali metoda spodbuja spolno občutljiva stališča?	Z metodo lahko razpravljamo in razmislimo o spolnih stereotipih.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Preko refleksije o stereotipih udeleženci spoznajo ospoljenost poklicev. Netradicionalne poklicne izbire lahko vključimo v nekatere dele vaje.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Z metodo lahko raziskujemo stereotipne načine ženskosti in moškosti; udeleženci spoznajo, da le-ti lahko nasprotujejo interesom posameznikov in da se lahko spreminjajo.
Viri:	Careers New Zealand: My career inspiration – exercise. Na voljo na: https://www.careers.govt.nz/plan-your-career/get-ideas-for-your-career/how-to-get-ideas-for-your-career/#cID_7748

3.5. MODUL 5:

OBRAVNAVANJE MOŠKOSTI V SKRBTSTVENIH POKLICIH

Cilj

Namen modula je ozaveščanje o konceptu 'skrbnih moškosti' v teoriji in praksi. Kot dobri praksi bosta predstavljeni dve metodi, ki ju lahko uporabljamo pri delu s fanti (od 12. leta naprej) in ki sta bili preizkušeni v okviru projekta *Fantje v skrbstvenih poklicih*. Pokazali bomo, kako lahko idejo, da je skrbstveno delo spolno nevtravno, integriramo v karierno usmerjanje. Modul predstavi pomembnost kariernega usmerjanja za izobraževanje o enakosti spolov, saj ima karierno usmerjanje velik vpliv na (še vedno prisotno) spolno segregacijo trga dela in posledično na spolni red naše družbe. Predstavljene metode bodo še zlasti uporabne na področjih izobraževanja, socialnega dela, študij spola, sociologije in drugih, ki kritično raziskujejo spolne norme in imajo transformativni pristop do izobraževanja.

Učni izidi

Po zaključku modula bodo udeleženci pridobili naslednje kompetence:

- poznavanje ospoljenosti skrbstvenega dela z vidika spolnih norm moškosti,
- znanje, kako s pomočjo vaj vključiti koncept spolne nevtravnosti skrbstvenega dela v karierno usmerjanje,
- razumevanje, kako koncept raznolikih moškosti ustvarja prostore, kjer lahko fantje odprto raziskujejo raznolike vizije svoje prihodnosti,
- zavedanje o raznolikosti moškosti,
- poznavanje podob, idej, norm in izkušenj moškosti v vsakdanjem življenju,
- sposobnost podpore fantov pri izbiri skrbstvenih in poklicnih poti.

Povzetek modula

Modul traja 170 minut. Njegova struktura je fleksibilna in se lahko prilagodi interesom udeležencev.

1. del. Uvod v modul/temo	10 min
2. del. Teoretični prispevek: Skrbne moškosti? Kaj je to? Kratka teoretična predstavitev pojma	30 min
3. del. Vaja 'Pravi moški'	40 min
4. del. Teoretični prispevek: Osnovne informacije o spolih, razmerjih moči, intersekcijskem razumevanju moškosti, ter raznolikosti moškosti v kontekstu kariernega usmerjanja	30 min
5. del. Vaja 'Kot v resničnem življenju' - metoda, ki preizprašuje spolno segregacijo poklicev in odpira pozitivne vidike profesionalnega skrbstvenega dela	60 min

Vsebina modula

1. del: Uvod v temo

Predstavite program modula. Udeleženci naj se na kratko predstavijo. Lahko vključite kratko vajo, tako da udeležence vprašate, 'Kateri poklici so vam bili všeč v otroštvu?'.

2. del. Teoretični prispevek: Skrbne moškosti? Kaj je to? Kratka teoretična predstavitev pojma

Leta 1990 je sociologinja Joan Acker demitologizirala tako imenovanega 'spolno-nevtralnega delavca'. Poudarila je, da v kapitalizmu delovne organizacije temeljijo na dveh predpostavkah; prvič, redna zaposlitev je neodvisna od oskrbe/družinskega dela; in drugič, redna zaposlitev je najpomembnejši del življenja (Acker 1991). Trdila je, da organizacijski procesi temeljijo na asimetrični delitvi dela med moškimi in ženskami, in pokazala, da so delovne organizacije odvisne od neplačanega skrbstvenega dela v družini. Kapitalistični sistemi so povezani z idejo o avtonomnih subjektih, Acker pa trdi, da je 'spolno nevtralni delavec' delavec moškega spola, ki mora svojo odvisnost od skrbstvenega dela, ki ga prejema v družini, zanikati in narediti nevidno. To velja tudi za skrbstvene poklice, ki imajo v sistemu družbenih vrednot, ki daje višjo vrednost stereotipno moškim dejavnostim, enako vrednost kot neplačano skrbstveno delo.

V trenutnem spolnem redu ter nenehnih napetostih med hegemono moškostjo in prevladujočimi spolnimi normami se moški v skrbstvenem delu soočajo z normativnimi koncepti feminizirane in podrejene moškosti (Connell 2005, Hanlon 2012). Po eni strani obstaja potreba po distanciranju od ženskosti, po drugi strani pa morajo pokazati kompetence za skrb. Posledica je obrambni pristop moških v skrbstvenem delu, ki se manifestira v strategijah, da bi ponovno uveljavili oboje - tako moškost kot razlike med spoli.

Karla Elliott (2016) je predlagala, da se kot osrednje značilnosti skrbnih moškosti opredeli zavračanje dominacije ter vključevanje skrbstvenih vrednot, kot so pozitivna čustva, soodvisnost in povezanost. Elliott razlikuje dve dimenziji: 'skrbeti za' (ang. 'care for') (v smislu skrbstvenih nalog in dolžnosti, ki jih opravljajo moški) in 'skrbeti o' (ang. 'care about'), kar odraža "afektivne, čustvene vidike oskrbe" (prav tam, str. 249). Zavračanje nasilja in zmožnost bližine z drugimi s strani moških spada pod drugi pojem, prav tako skrb zase z zmanjšanjem tveganega življenjskega sloga. V tej 'posodobljeni' moškosti moški pridobijo z enakostjo spolov, saj enakost spolov preizprašuje prav tiste družbene norme, ki škodijo tudi moškim. Skrbne moškosti razumemo kot model, ki zajema moške skrbstvene aktivnosti (predvsem, vendar ne samo v plačanem delu) in težnjo moških k enakosti spolov, ki ni omejena samo na trg dela. Še zlasti nas zanima, kako ta teoretični pojem prenesti v praktični koncept izobraževanja, zato priročnik vsebuje konkretne metode, ki smo jih razvili za karierno usmerjanje.

Pobude in politike v plačanem delu, ki se osredotočajo na skrbne moškosti in na moške, so prepoznane kot podporni procesi, ki lahko vodijo do transformacije tradicionalne moškosti proti večji enakosti spolov (Hanlon 2012). Podpiranje skrbnih moškosti v plačanem skrbstvenem delu odpira možnosti za kritičen razmislek o spolnih normah, kot so prakse tradicionalnih moškosti in razumevanje žensk kot 'naravnih oskrbovalk'. Tak kritičen razmislek, ki hkrati tudi odpira prostor za raznolikost moškosti, omogoča metoda 'Pravi moški', ki raziskuje podobe, norme in izkušnje moškosti v vsakdanjem življenju. Eden od učinkov socializacije je izključevanje določenih čustvenih komponent (tradicionalna moškost), proti čemur želi delovati metoda z osredotočanjem na enakost spolov v vsakdanjem življenju. Čustveni in osebni vidiki, ki so v tradicionalnem razumevanju moškosti izključeni in nezaželeni, s pomočjo

metode lahko postanejo prepoznani in integrirani.

3. del. Vaja: 'Pravi moški'

Metoda:	Pravi moški
Teme:	Moškosti, ideali in spolni stereotipi.
Ciljne skupine:	Mladi od 12. leta naprej. Učitelji in učiteljice, trenerji in trenerke, svetovalke in svetovalci - vsi, ki delajo s fanti.
Izvajanje in omejitve	Od 5 do 20 udeležencev.
Materiali:	Papir in pisala za vse udeležence.
Priprava:	Predpriprava ni potrebna. Lahko služi kot uvodna aktivnost.
Čas:	40 minut (odvisno od velikosti skupine).
Prostor:	/
Navodila in postopek:	Postopek po korakih. 1. Opis "moškega na splošno" (5 minut). Vsak udeleženec dobi list papirja in pisalo. Udeleženci oštevilčijo prvo stran lista s številko 1 in drugo stran lista s številko 2. Udeležence povabimo, da razmislijo o družbenih normah moškosti ter jih napišejo na stran lista oštevilčeno z 1 (5 minut). "Kakšen moški v družbi velja za pravega moškega? Kakšne lastnosti, obnašanje, izgled mora imeti ,pravi moški'? Katere značilnosti so tipične za prevladujoč koncept moškosti? Prosim, napišite to na prvo stran lista." 2. Opis moškega, ki mi je všeč (5 minut). Udeležence povabimo, da razmislijo o konkretnem moškem, ki jim je všeč in opišejo to osebo na strani 2 (5 minut). "Zdaj pa prosim pomislite na moško osebo iz svoje skupine prijateljev ali svoje družine, ali dela, ali kjer koli drugje, ki vam je zelo všeč. Opišite na strani 2, zakaj vam je všeč. Katere značilnosti ga naredijo prijetnega?"

Navodila in
postopek:

3. Branje idej drug od drugega (5 minut).

Povabimo udeležence in udeleženke, da svoj list papirja zmečkajo v kroglo in vržejo nekomu, ki jo bo ujel in prebral napisano na papirju. Udeleženci in udeleženke berejo ideje drug od drugega.

4. V skupinah po dva poteka pogovor o moškosti (10 min).

Povabite udeležence, da poiščejo partnerja ali partnerko in se 10 minut pogovarjajo o naslednjih vprašanjih:

Ali so značilnosti, ki smo jih napisali na strani 1, iste kot tiste na strani 2?

V čem so si podobne, v čem se razlikujejo?

Kaj pomenijo razlike?

Razprava (15 minut)

Udeležence spodbudite, naj delijo, kaj so se naučili iz pisanja, branja in pogovora o svojih idejah o ,moških nasploh' in ,moških, ki so mi všeč'. Nekaj tem, o katerih se lahko pogovarjate:

- Razlike med ,tipično' moškostjo in moškostjo v resničnem življenju (utelešenje družbenih konceptov; težave, s katerimi se moški soočajo, ko poskušajo izpolniti pričakovanja idealov in norm moškosti).
- Kako se predstave o moškosti spreminjajo skozi čas in kakšne razlike obstajajo v pojmovanju moškosti v različnih družbah.
- Razlike med dominantno moškostjo in podrejenimi oblikami moškosti (le malo moških ustreza družbenim idealom moškosti, ki so v določenem času in prostoru prevladujoči).
- Raznolikost moškosti (glede na družbeni sloj, starost, družinski status, etnično identiteto, status priseljence).
- Skrbne moškosti (osebni koncepti in družbene strukture, ki moškim o(ne)mogočajo, da bi v zasebnem in delovnem življenju uresničevali vrednote skrbi).
- Moškosti in ranljivost ipd.

Metodo vedno končajte z refleksijo, kaj so udeleženci doživeli in kako so se počutili. Metoda naj ima jasen zaključek, vedno preverite, kako se udeleženci počutijo.

Cilji:	Udeleženci spoznajo raznolikost moškosti; razmišljajo o tem, kako uresničujemo in poosebljamo spolne stereotipe; raziskujejo značilnosti dominantne ali tradicionalne moškosti in kako se lahko ta spreminja; razmišljajo o lastnostih, ki so jim všeč na moških, ki jih poznajo (druga stran lista) - te so ponavadi povezane z odnosi, čustvi in osebnostjo. Sporočilo metode je, da so „pravi moški“ običajno tisti, ki so skrbni do drugih.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol? Ali metoda spodbuja spolno občutljiva stališča?	Udeleženci razpravljajo in razmišljajo o spolnih stereotipih in idealih moškosti.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Preko refleksije o stereotipih moškosti udeleženci spoznajo ospoljenost skrbstvenih poklicev. Poseben del vaje lahko predstavlja skrb.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Z metodo lahko raziskujemo tradicionalne in stereotipne moškosti; udeleženci spoznajo, da lahko le-ti nasprotujejo interesom posameznikov in da se lahko spreminjajo.
Viri:	Metoda je povzeta po: Bissuti, Romeo, Wölfl, Georg (2011): Stark! Aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Abteilung GM/Gender und Schule), Dunaj, druga izdaja, http://www.eduhi.at/dl/starkaberwiebroschre2011inte.pdf

4. del. Teoretični prispevek: Osnovne informacije o spolih, razmerjih moči, intersekcijskem razumevanju moškosti ter moških in skrbstvenem delu.

Politike enakosti spolov povezujemo predvsem z ženskami, zato se pobude proti spolni segregaciji trga dela osredotočajo predvsem na spodbujanje deklet za izbiro tehničnih poklicev. Spodbud za fante, da bi se odločali za spolno netradicionalne poklice pa je zelo malo. Raziskave kažejo, da mladi, ki ne sledijo ospoljenim pričakovanjem glede izbire nadaljnega izobraževanja in poklica, potrebujejo podporo, saj se pogosto počutijo izolirane (Lehn 2006). Zato mora imeti pedagoško osebje ustrezno znanje o tem, s čim se soočajo fantje pri odločanju za poklicno skrbstveno delo - moški v skrbstvenih poklicih so lahko razvrednoteni v svoji spolni identiteti (Anderson 2009). *“Moški, ki se odločijo za feminizirane poklice, zlasti če ti vključujejo skrb ali nego, se pogosto soočajo z negativnimi reakcijami v svoji neposredni in širši socialni mreži. Zagovarjati morajo svojo ‘nenaravno’ izbiro in dokazovati svojo moškost. Nego in čustveno delo, ki sta del skrbstvenega dela, običajno razumemo kot feminizirani značilnosti. Sočutje, intima in občutljivost naj bi bili v nasprotju z dominantnimi normami moškosti.”* (Scambor in dr. 2015: 64)

V naši kulturi biti moški ne pomeni samo imeti moško telo, temveč pomeni tudi zasedati simbolno mesto ‘pravega moškega’ (Kimmel 2005) in distanciranje od ‘poženščenih stvari’ (ang. *sissy stuff*). Težave v šoli so močno povezane z idejo ‘pravega fanta’; uspešen učenec in uspešen moški sta pojma, ki se zdita nekaterim skupinam fantov nasprotujoča. Za t.i. ‘fantovski kodeks’ (Pollack 1998) je značilna neranljivost, ‘hipermoškost’ (povečevanje mišic in zavračanje intelektualnih prizadevanj), ki se kaže v nedosegljivih idealih neustrašnega, asertivnega, pogumnega, robustnega moškega. Te norme idealnega moškega so nedosegljivo visoke, zato lahko povzročajo pri fantih negotovost in nenehno (samo)dokazovanje ‘prave moškosti’, včasih celo s tveganim vedenjem, ki lahko ogrozi posameznikovo življenje.

Razumevanje, izkazovanje in uresničevanje posameznikovih potreb lahko spremljata sram in strah, zlasti v okviru zahtev tradicionalnega pojmovanja moškosti. Pritisk, da bi ustregli določenim podobam tradicionalne moškosti, lahko privede do pomanjkanja socialnih spretnosti (tako v povezavi z drugimi kot s seboj). To se kaže v nezmožnosti gradnje trajnostnih prijateljstev in odnosov, nezmožnosti priznati, da potrebujemo pomoč in prositi zanjo, slediti svojim življenjskim željam, itd. Nekateri fantje in moški se zato skrijejo za uprizarjanjem arogantnega in izogibajočega vedenja.

Fantje in moški, ki presegajo spolne norme ‘prave moškosti’ zato prispevajo k bolj zdravi in skrbni družbi. Pozitivne posledice nestereotipne moškosti lahko pričakujemo tako za fante in moške, na podlagi zgleda kot tudi na področju enakosti spolov. Naslednja metoda ‘Kot v resničnem življenju’ prikazuje dobrobiti vključevanja moških v skrbstveno delo - za moške, za njihove bližnje in za družbo kot celoto.

5. del. Metoda 'Moški v profesionalnem skrbstvenem delu – kot v resničnem življenju' - metoda, ki preizprašuje spolno segregacijo poklicev in pokaže na dobrobiti skrbstvenih poklicev

Metoda:	'Kot v resničnem življenju'
Teme:	Moškost in skrbstveno delo, pozitivne lastnosti skrbstvenih poklicev.
Ciljne skupine:	Mladi od 12. leta naprej.
Izvajanje in omejitve:	Število udeležencev: od 10 do 15.
Kontekst:	Uporaba metode ni omejena glede na kontekst.
Materiali:	Gradivo z vprašanji in liki, piščalka, boben, predmet, ki proizvaja zvok 'dobrodošlice' (neobvezno).
Priprava:	Moderator_ka mora biti opremljena z informacijami o skrbstvenih poklicih (primer: priloga A na koncu metode) in imeti mora izdelane kartice z vlogami (primeri: priloga B na koncu metode).
Čas:	60 minut ali več.
Prostor:	Prostor, ki je dovolj velik, da se lahko vsak udeleženec premakne naprej za približno 15 korakov.
Navodila in postopek:	• Vsak udeleženec naj dobi svoj lik (kartice z vlogami, list A) in ga ne deli z ostalimi udeleženci. • Udeležencem dajte čas, da se poistovetijo s svojim likom. • Udeležencem naročite, naj se postavijo v vrsto eden ob drugem, kot da bi se pripravljali na začetek maratona. • Udeleženci naj se ne premikajo in naj ne klepetajo z ostalimi. Pomembno je, da stojijo drug ob drugem. • Skupini razložite, da boste postavljali vprašanja in povedali nekaj izjav (list B). • Če bi lik udeleženca (in ne resnični udeleženec) na vprašanje odgovoril z ,da', naj se udeleženec premakne za en korak naprej. • Udeležence opozorite, naj delajo povprečne korake in ne korake, kot bi jih delal medved. • Če lik ni prepričan o svojem odgovoru ali pa na vprašanje/izjavo odgovori z ,ne', udeleženec ostane na mestu. • Poskrbite, da se vsi udeleženci zavedajo, da naj odločitve o korakih sprejemajo kot njihovi liki. • Postavljajte vprašanja/izjave, dokler vam ne zmanjka vprašanj, dokler ne opazite, da se skupina počuti neprijetno, ali pa dokler eden od udeležencev ne doseže drugega konca sobe. Opomba: po želji lahko pred vsakim vprašanjem uporabite piščalko/boben/gong/itd.

Cilji:	• Pozitivni učinki skrbnih moškosti. • Več možnosti poklicnih izbir. • Pozitiven pogled na poklicne cilje. • Koristi plačanega skrbstvenega dela.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol?	Spol in spolne razlike so ključnega pomena pri metodi. Udeleženci izkusijo pozitivne in negativne vidike različnih poklicev. Metoda lahko pomaga razbliniti idejo o t.i. moških poklicih in ženskih poklicih. Udeležencem pomaga pri razumevanju spolne občutljivosti.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Medtem, ko so v svojem liku, lahko fantje izkusijo različne vidike skrbstvenega dela. Pri refleksiji na koncu metode fantje od ostalih udeležencev slišijo, kako so se počutili, in vidijo, kako izgledajo različni poklici.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Metoda podpira posameznike pri odločanju o poklicih in odpira nove poglede na različne družinske življenjske sloge.
Različice:	Like in poklice lahko še bolj podrobno razvijemo ali spremenimo. S postavljanjem drugačnih vprašanj se lahko osredotočimo na druge teme. Če se na primer želite osredotočiti na spol, migracije, revščino, nasilje, lahko vloge in opise prilagodite izbrani temi.
Kaj sledi?	Metodo vedno končajte z refleksijo, kaj so udeleženci doživeli in kako so se počutili. Metoda naj ima jasn zaključek (udeležence prosite, naj 'zapustijo' svojo vlogo), vedno preverite, kako se udeleženci počutijo. Po metodi se lahko z udeleženci igrate kratko igro.
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Če imate občutek, da metoda ni primerna za prostor, čas ali skupino, je ne uporabite. Vedno bodite pozorni na to, kako se udeleženci počutijo v svojem liku. Poskrbite, da so navodila jasna in da metodo na koncu jasno zaključite ter vodite transformacijo od vlog nazaj k udeležencem.
Viri:	https://www.dissens.de/isgp/docs/isgp-wie-im-richtigen-leben.pdf

A) Kartice z opisi likov:

26 let, zdravstveni tehnik za nego starejših, partnerica in dva otroka, begunec, zaposlen za polni delovni čas + dva delovna vikenda na mesec, prilagodljiv delovni čas, timsko delo.	30 let, medicinska sestra na oddelku za intenzivno nego, vodja ekipe, samska, en otrok, zaposlena za polni delovni čas + dva delovna vikenda na mesec, prilagodljiv delovni čas.
42 let, delavec v gradbeništvu, trije otroci, oče samohranilec, prilagodljiv delovni čas.	23 let, fizioterapevt, samski, dela med ponedeljkom in petkom za skrajšan delovni čas.
50 let, osnovnošolski učitelj, homoseksualec, samski, brez otrok, dela med ponedeljkom in petkom, večinoma dopoldne.	28 let, socialni oskrbovalec, partnerica in štirje otroci, dvakrat na mesec dela ob vikendih, prilagodljiv delovni čas.
38 let, kmet, žena, trije otroci, dela vsak dan v tednu.	47 let, poslovodja v banki, migrant, žena, trije otroci, prilagodljiv delovni čas, vedno mora biti dosegljiv.
56 let, prodajalec, žena, dva otroka, dela med ponedeljkom in soboto, polno zaposlen, prilagodljiv delovni čas.	54 let, samozaposlen avtomehanik, samski, prilagodljiv delovni čas, večizmensko delo.
47 let, šolski svetovalni delavec, migrant, samski, dela med ponedeljkom in petkom, večinoma dopoldne.	36 let, vzgojitelj v vrtcu, migrant, žena, štirje otroci, dela med ponedeljkom in petkom, večinoma dopoldne.
27 let, psihoterapevt, samozaposlen, samski, prilagodljiv delovni čas.	19 let, socialni oskrbovalec, en otrok, dvakrat na mesec dela ob vikendih, prilagodljiv delovni čas.
26 let, babičar, ženska partnerica, dva otroka, dvakrat na mesec dela ob vikendih, prilagodljiv delovni čas.	23 let, delovni terapevt, samski, dela med ponedeljkom in petkom med 9. in 17. uro.
55 let, zdravnik, dela v bolnišnici, oče samohranilec, trije otroci, dvakrat na mesec dela ob vikendih, prilagodljiv delovni čas.	...
...	...

B) Vprašanja in izjave:

1. S svojo družino preživim dovolj časa.
2. Delam z ljudmi.
3. Brez težav lahko izkoristim možnost starševskega dopusta, v moji službi to ni problem.
4. Delam v ekipi.
5. Delam skupaj s sodelavci.
6. Imam priložnost za dobro kariero.
7. Delam v varni službi.
8. Imam dovolj prostega časa.
9. Pri načrtovanju svojega dneva sem prilagodljiv.
10. Brez težav lahko zamenjam službo.
11. Brez težav lahko delam v tuji državi.
12. Brez težav lahko delam v drugem mestu.
13. Ljudi lahko nekaj naučim.
14. Lahko pomagam drugim.
15. Svoje delo lahko kombiniram s športom.
16. Nisem odvisen od drugih.
17. Ker imam varno službo, lahko delam načrte za prihodnost.
18. Brez težav lahko vzamem bolniški dopust, če so moji otroci ali žena bolni.
19. V službi sem lahko kreativen.
20. V službi lahko igram igrice.
21. Lahko pomagam ljudem.
22. Ljudje so hvaležni za mojo pomoč.
23. Dovolj časa lahko preživim s prijatelji.
24. Brez težav grem lahko na počitnice.
25. V službi se lahko naučim novih stvari.
26. V službi lahko prispevam nove ideje.
27. Miselni eksperiment: smo leta 2030. Večino dela opravljajo stroji, vendar je moja služba še vedno nujna.

3.6. MODUL 6: KAKO BI LAHKO IZGLEDALA ENAKOST SPOLOV?

Cilj

Enakost spolov je temelj projekta 'Fantje v skrbstvenih poklicih - Opolnomočenje fantov za izbiro skrbstvenih poklicev'. Spol ne bi smel vplivati na izbiro nadaljnega izobraževanja ali na delovanje v kateremkoli poklicu. V tem trenutku pa to še ni realnost. Spolno občutljivo karierno svetovanje se začne z enakostjo spolov, toda enakost spolov je lahko abstrakten pojem. Da bi jo naredili bolj razumljivo in konkretno, moramo razumeti, kako spol vpliva na vsakdanje prakse. Kako izgledajo družbe, odnosi, delovna mesta, karierno svetovanje in vedenje posameznika, ko temeljijo na enakosti spolov? Brez pozitivnega cilja se je težko usmeriti v nekaj in uresničiti svoje ideje. Vsaka družbena sprememba se začne z vizijo za boljši svet.

S tem modulom želimo graditi vizijo enakosti spolov in prikazati pomembnost pozitivnih vizij za dejanja. Modul se začne z družbeno perspektivo in konča z metodo, ki se osredotoča na spremembo vsakdanjih praks. S pomočjo modula spoznamo, da so družbene spremembe odvisne od vsakega našega (ne)dejanja. Dobri primeri so družbena gibanja, ki že spreminjajo družbo na boljše. Če začnemo drugače delovati, vplivamo na spreminjanje družbe. S tem znanjem lahko udeleženci razvijajo svoj pogled na družbene spremembe in na svojo vlogo v njih.

Učni izidi

Po zaključku modula bodo udeleženci pridobili naslednje kompetence:

- razumevanje delovanja družbenih sprememb,
- razumevanje razlik med vizijami, željami, cilji in dejanji,
- poznavanje družbenih gibanj,
- oblikovanje vizije enakosti spolov,
- širjenje imaginarnega prostora za vizije,
- identifikacija posameznikovih in pedagoških korakov za večjo enakost spolov v družbi.

Povzetek modula

Modul skupaj traja 165 min.

1. del. Uvod v modul.	5 min.
2. del. Se je že zgodilo.	30 min.
3. del. Temelji enakosti spolov.	50 min.
4. del. Stoja na glavi.	25 min.
5. del. Kaj bi bilo, če...	30 min.
6. del. Kako uresničiti svojo vizijo?	25 min.

Vsebina modula

1. del: Uvod v modul

Modul sestavlja pet metod, povezanih s temo enakosti spolov. Temelj spolno občutljivega kariernega svetovanja je vizija enakosti spolov. Vizija nam pomaga ugotoviti, kam se želimo usmeriti. Pri delu z vizijami moramo poznati razliko med vizijami, željami, cilji in dejanji. Temelj dejanj mora biti vizija, h kateri vodijo ta dejanja. Vizija ni zelo konkretna, je spremenljiva, velikopotezna in včasih niti ni realistična. Vizija predstavlja okvir tega, kaj je možno. Želje so bolj konkretne in bližje naši realnosti, zato so lažje dosegljive. Da bi uresničili svoje želje, potrebujemo cilje. Za dosego svojih želja običajno potrebujemo več ciljev. Cilji vodijo do dejanj, ki so zelo konkretna in jih lahko takoj opravimo. Če ni vizije, potem tudi ni jasne smeri za oblikovanje dejanja. Vizije nas lahko pozitivno spodbujajo, tudi kadar realnost ni tako pozitivna.

	Opis	Stopnja konkretnosti	
Vizija	Spremenljiva, to so ideje in smer v kateri se gibljemo, lahko se spreminja, je abstraktna, ne moremo je takoj doseči.	Nizka	
Želja	Izhaja iz vizije in je bolj specifična.	Malo višja	
Cilj	Lahko ga udejanjimo v praksi. Običajno za dosego želja potrebujemo več ciljev.	Veliko višja	
Dejanje	Zelo jasno, lahko ga opravimo takoj. Izhaja iz ciljev.	Zelo konkretna	

2. del: Se je že zgodilo

Metoda se osredotoča na družbena gibanja. Veliko družbenih gibanj je svet že spremenilo na bolje. Udeleženci s pomočjo metode raziskujejo, katera gibanja so vplivala na našo družbo. To bi lahko pripeljalo do pogovora o družbenih spremembah in o vlogi, ki jo ima posameznik v spreminjajoči se družbi.

Metoda:	Nevihta možganov
Teme:	Iskanje primerov družbenih gibanj, ki so imela vizijo in so družbo spremenila na bolje.
Ciljne skupine:	Mladi od 12. leta naprej. Učitelji in učiteljice, trenerji in trenerke, svetovalke in svetovalci - vsi, ki delajo z mladimi.
Materiali:	List papirja in svinčnik; kartice, na katere lahko pišemo.
Čas:	Do 30 minut: uvod (2 minuti), delo v majhnih skupinah (10 minut), delo z vsemi udeleženci (18 minut).
Izvajanje in omejitve:	Število udeležencev: od 6 do 25. Prostor: Soba, ki je dovolj velika za delo v majhnih skupinah, ali pa dodatne sobe. Kontekst: Udeleženci naj ne bodo preveč utrujeni za razmišljanje.
Navodila in postopek:	Uvod: Udeleženci naj se obrnejo k sosеду ali sosedi in se pogovorijo, katera družbena gibanja, ki so imela vizijo in so spremenila družbe na bolje, poznajo. Kakšna je bila njihova vizija in kaj so ljudje storili? (10 minut) Potem naj na plakatu opišejo družbena gibanja in vizije. Sledi razprava.
Cilji:	S pomočjo metode udeleženci poiščejo primere, ko so ljudje ravnali v skladu z vizijo in dosegli družbene spremembe.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol?	Metoda se osredotoča na dobre prakse družbenih gibanj, ki lahko vključujejo primere gibanj za enakost spolov.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Metoda se osredotoča na to, kako lahko dosežemo spremembe. Te so lahko povezane z enakostjo spolov, spremembami v ospoljenosti poklicev in spremembami v sferi dela in izobraževanja.

Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Metoda udeležencem pokaže, da je družbena sprememba mogoča, če sledimo svoji viziji in ne reproduciramo tradicionalnega vedenja.
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Vnaprej se pozanimajte o primerih družbenih gibanj za vsak slučaj, če udeleženci ne bodo poznali nobenega: gibanje za državljanske pravice v ZDA, gibanje za pravice žensk, protijedrsko gibanje v Nemčiji, itd.
Viri:	Metodo je za potrebe projekta Fantje v skrbstvenih poklicih razvil Daniel Holtermann.

3.del: Temelji enakosti spolov

Tretji del se osredotoča na enakost spolov in na to, kako bi lahko izgledala vizija enakosti spolov. Predlagana metoda je 'Razmišljaj – V paru – Deli' (ang. Think-Pair-Share). Udeleženci s pomočjo metode identificirajo temelje enakosti spolov.

Metoda:	Razmišljaj – V paru – Deli
Teme:	Identifikacija temeljev enakosti spolov.
Ciljne skupine:	Mladi od 14. leta naprej. Učitelji in učiteljice, trenerji in trenerke, svetovalke in svetovalci - vsi, ki delajo z mladimi.
Materiali:	List papirja in svinčnik, kartice, na katere lahko pišemo, plakati.
Čas:	Do 50 minut: uvod (5 minut), individualno delo (10 minut), delo v majhnih skupinah (15 minut), delo z vsemi udeleženci (20 minut)
Izvajanje in omejitve:	Število udeležencev: od 6 do 25. Prostor: Soba, ki je dovolj velika za delo v majhnih skupinah, ali pa dodatne sobe. Kontekst: Udeleženci naj ne bodo preveč utrujeni za razmišljanje.

Navodila in postopek:	Metoda ima tri dele: Razmišljaj – V paru – Deli. Razmišljaj (10 minut): Individualno delo. Udeleženci naj razmislijo in si zapišejo opombe o naslednjih vprašanjih: • Kako bi izgledala enakost spolov? • Kaj so osnovna načela enakosti spolov? • Kako bi se družba enakosti spolov razlikovala od družbe, v kateri živimo sedaj? V paru (15 minut): Udeleženci naj si med seboj izmenjajo odgovore in podobnosti napišejo na kartice. Na vsaki kartici naj bo ena podobnost. Deli (25 minut): Zberite kartice na plakatih in udeležence vprašajte, če so razumljive. Temu sledi razprava o razlikah in podobnostih o tem, kar so udeleženci napisali.
Cilji:	S pomočjo metode udeleženci razjasnijo svojo vizijo enakosti spolov in iščejo podobnosti med svojimi vizijami.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol?	Metoda se osredotoča na enakost spolov.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	V spolno enakopravni družbi je najbrž nekaj povsem normalnega, če fant dela v skrbstvenem poklicu.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Metoda udeležencem pokaže, da lahko ustvarjajo svoje lastne vizije, ki lahko vključujejo netradicionalne metode.
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Poskrbite, da razprava ne traja predolgo.
Viri:	Metodo je za potrebe projekta <i>Fantje v skrbstvenih poklicih</i> razvil Daniel Holtermann.

4. del: Stoja na glavi

V četrtem delu modula raziskujemo, kako bi lahko uresničili enakost spolov v družbi. Stoja na glavi pomeni, da ugotovimo, s kakšnimi dejanji lahko družba poslabša situacijo, in jih nato obrnemo na glavo, da dobimo nasprotna dejanja.

Metoda:	Stoja na glavi
Teme:	Iskanje načinov za uresničitev enakosti spolov v družbi.

Ciljne skupine:	Mladi od 14. leta naprej. Učitelji in učiteljice, trenerji in trenerke, svetovalke in svetovalci - vsi, ki delajo z mladimi.
Materiali:	Plakati in markerji.
Čas:	Do 25 minut: negativne izjave (10 minut), preoblikovanje v pozitivne izjave (15 minut).
Izvajanje in omejitve:	Število udeležencev: od 6 do 25. Prostor: Soba, ki je dovolj velika za delo v majhnih skupinah, ali pa dodatne sobe.
Navodila in postopek:	• Uvod • Udeleženci naj se s sosedom ali sosedo pogovorijo o vprašanju: Kako družba spodbuja spolno neenakost? (5 minut) • Odgovore napišite na plakat. (5 minut) • Skupaj poiščite nasprotne izjave za vsak odgovor in ga napišite zraven negativne izjave. (15 minut) • Razprava
Cilji:	Ugotoviti, kaj lahko družba izboljša glede enakosti spolov.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol?	Metoda se osredotoča na enakost spolov.
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Če bi bila družba bolj spolno enakopravna, bi bilo tudi skrbstveno delo neproblematična poklicna možnost za fante.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Enakost spolov pomeni preseganje omejujočih vidikov tradicionalnih spolnih norm in vlog, to pa poveča možnosti za netradicionalno vedenje.
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Poskrbite, da za vsako negativno izjavo poiščete vsaj eno pozitivno izjavo.
Viri:	Metodo je za potrebe projekta <i>Fantje v skrbstvenih poklicih</i> razvil Daniel Holtermann.

5. del: Kaj bi bilo, če...

Peti del modula spodbuja imaginacijo udeležencev. Metoda 'Kaj bi bilo, če...' se osredotoča na domišljjski svet, kjer je enakost spolov že realnost. Udeleženci si zamišljajo enakost spolov in tako oblikujejo svoje vizije.

Metoda:	Kaj bi bilo, če...
Teme:	Domisljjsko potovanje v vizionarno prihodnost, kjer je prisotna enakost spolov.

Ciljne skupine:	Mladi od 12. leta naprej. Učitelji in učiteljice, trenerji in trenerke, svetovalke in svetovalci - vsi, ki delajo z mladimi.
Materiali:	Papir in pisala za vse udeležence.
Čas:	Do 30 minut: uvod (2 minuti), potovanje (15 minut), refleksija (13 minut)
Izvajanje in omejitve:	Število udeležencev: od 6 do 20. Prostor: Soba, ki je dovolj velika za delo v majhnih skupinah, ali pa dodatne sobe.
Navodila in postopek:	Uvod: udeležencem razložite, da se odpravljajo na domišljjsko potovanje. Lahko se sprostijo in vzamejo pisalo, da bodo odgovorili na nekaj vprašanj. Povejte, da jih boste vodili skozi zgodbo in jim postavili nekaj vprašanj, na katera lahko odgovorijo, če želijo. Odgovori bodo namenjeni le njim in šele kasneje jih bodo delili, če bodo želeli. Zgodba: „Predstavljajte si, da pridete domov, ležete v posteljo in zaspate. Medtem ko spite, se zgodi čudež, pojavi se dobra vila, vi pa se zbudite v svetu, kjer spol, spolne neenakosti in omejujoče spolne vloge niso več pomembne. Kako bi naslednji dan ugotovili, da se je nekaj spremenilo? Kaj bi bilo drugače kot ponavadi?“ Vprašanja: • Kako bi bili oblečeni? • Kako bi si uredili lase? • Kako bi izgledala vaša dnevna rutina? • Kdo bi opravljal hišna opravila? • Kdo bi skrbel za otroke? • Kako bi izgledal vaš odnos z ostalimi spoli? • Kateri poklici bi imeli visok ugled? • Kako bi izgledala vaša služba? • Koliko časa bi preživeli v službi, koliko bi imeli prostega časa? • Koliko časa bi namenili skrbi za druge, za prostovoljno delo in podobne dejavnosti? Zaključek potovanja: udeležence povabite, da se vrnejo nazaj iz prihodnosti v sedanost. Začutijo naj svoje noge in se dotaknejo prostora, kjer se dotikajo tal. Po globokem vdihu so nazaj tukaj in zdaj. Razprava: Kaj ste se naučili na potovanju, kaj je bilo novega?
Cilji:	Doživljanje in občutenje vizije enakosti spolov.
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol?	Metoda se osredotoča na enakost spolov.

Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Metoda želi razširjati spolne omejitve in oblikovati pozitivno vizijo.
Kako metoda izpostavlja možnosti netradicionalnega vedenja?	Odpira prostor za drugačne načine delovanja.
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Med potovanjem je dobro, če se osredotočate na čustva. Metoda ni primerna za vsako skupino, odvisna je od pripravljenosti udeležencev, da imaginirajo, in od pozitivne naravnosti do enakosti spolov. Namesto ‚vizionarskega potovanja‘ jo lahko imenujemo tudi ‚miselni eksperiment‘, kar med udeleženci ustvari manj odpora. Če se vam zdi, da metoda ni primerna za skupino, je ne izvajajte. Metoda ni tako uspešna s posamezniki, ki ne izkušajo omejitev zaradi spolnih norm.
Viri:	Metodo je za potrebe projekta <i>Fantje v skrbstvenih poklicih</i> razvil Daniel Holtermann.

6. del: Kako uresničiti svojo vizijo?

Zadnji del modula se osredotoča na prenos vizij v vsakdanjo prakso. Predstavljena metoda udeležence spodbuja, da načrtujejo svoja dejanja za uresničevanje vizije enakosti spolov na individualni in pedagoški ravni.

Metoda:	Uresničevanje svoje vizije
Teme:	Iskanje načinov, kako vizije enakosti spolov vključiti v vsakdanjo prakso.
Ciljne skupine:	Učitelji in učiteljice, trenerji in trenerke, poklicne svetovalke in svetovalci.
Materiali:	Papir in pisala za vse udeležence, plakati.
Čas:	Do 25 minut: uvod (5 minut), individualno delo (10 minut), refleksija (10 minut).
Izvajanje in omejitve:	Od 6 do 20 udeležencev. Prostor: Soba, ki je dovolj velika za delo v majhnih skupinah, ali pa dodatne sobe.

Navodila in postopek:	Uvod: udeležencem razložite, da jih metoda podpira pri vključevanju vizije enakosti spolov v vsakdanjo prakso. Prepišejo naj razpredelnico in jo izpolnijo. Kaj lahko storijo za kratkoročno in srednjeročno uresničevanje enakosti spolov na ravni posameznika in v svojem pedagoškem delu? <table><tr><td></td><td>Kratkoročno (do naslednjega tedna)</td><td>Srednjeročno (po naslednjem tednu)</td></tr><tr><td>Na ravni posameznika (moje vedenje in odnos)</td><td></td><td></td></tr><tr><td>V svojem pedagoškem delu</td><td></td><td></td></tr></table> Po individualnem delu z razpredelnico udeležence vprašajte, če želijo odgovore deliti s celo skupino.		Kratkoročno (do naslednjega tedna)	Srednjeročno (po naslednjem tednu)	Na ravni posameznika (moje vedenje in odnos)			V svojem pedagoškem delu		
	Kratkoročno (do naslednjega tedna)	Srednjeročno (po naslednjem tednu)								
Na ravni posameznika (moje vedenje in odnos)										
V svojem pedagoškem delu										
Cilji:	Iskanje načinov za uresničevanje svoje vizije.									
Kakšen pomen ima pri tej metodi spol?	Metoda se osredotoča na enakost spolov.									
Kako metoda širi obzorja glede poklicnih možnosti za fante?	Metoda se osredotoča na to, kako uresničiti svoje vizije.									
Komentarji, izkušnje, nasveti, tveganja:	Priporočamo, da na koncu udeleženci delijo svoje ideje. Metoda lahko sledi drugim metodam ali razpravam o spolu.									
Viri:	Metodo je za potrebe projekta Fantje v skrbstvenih poklicih razvil Daniel Holtermann.									

Koristne dodatne povezave/literatura:

- Brown, Arieene Maree (2017). Emergent Strategy: AK Press.
- Canning, Doyle; Reinsborough, Patrick (2016). Re:Imagining Change: How to Use Story-Based Strategy to Win Campaigns, Build Movements, and Change the World, 2nd Edition: PM Press.
- Jungk, Robert; Müllert, Norbert (1987). Future workshops: How to Create Desirable Futures. London, England: Institute for Social Inventions.
- Macy, Joanna; Brown, Molly Young (2014). Coming Back to Life: The Updated Guide to the Work That Reconnects: New Society Publishers .
- Rosenberg, Marshall B. (2004). Heart of Social Change: Puddle Dancer Press.

4. GRADIVA IN AKTIVNOSTI ZA PODORO FANTOV PRI SPOLNO NETIPIČNIH POKLICNIH IZBIRAH

To poglavje se osredotoča na opolnomočenje fantov za izbiro skrbstvenih poklicev in vsebuje primere dobrih praks podpornih akcij. Izraz 'podporna akcija' se nanaša na ukrepe, prakse in mehanizme, ki podpirajo fante pri izbiri spolno netipičnih poklicev s poudarkom na skrbstvenih poklicih. Predstavljena sta avstrijski in nemški koncept Dneva za fante, sledita podporni akciji, ki sta bili oblikovani v okviru projekta Fantje v skrbstvenih poklicih, ter praktične informacije za njuno organizacijo: lokalna izvedba Dneva za fante, kar smo preizkusili v Sloveniji in Živa knjižnica, ki so jo preizkusili v Litvi.

V nadaljevanju predstavimo kampanje za spodbujanje fantov in moških za izbiro skrbstvenih poklicev v Nemčiji, ZDA in na Škotskem. V zaključku poglavja je poleg virov za dodatne informacije, priložena igra s kartami Fantje v skrbstvenih poklicih kot didaktični pripomoček za učitelje in učiteljice.

Spolno občutljivo karierno svetovanje

Spolno občutljivo karierno svetovanje podpira fante, ki jih zanimajo skrbstveni poklici, tako da jih opremi z informacijami o izobraževalnih programih za skrbstvene poklice in priložnostih za zaposlitev. Ključnega pomena pa je, da v tem procesu fantje spoznajo svoje lastne spolne stereotipe in da dobijo podporo pri preseganju le teh, ter prepoznajo pomen skrbstvenih poklicev za družbo. Pomembno je tudi, da so skrbstveni poklici (tako kot vsi drugi) predstavljeni kot poklici, ki jih opravljajo ženske in moški.

V projektu *Fantje v skrbstvenih poklicih* smo oblikovali in izvedli različne podporne akcije, ki so namenjene soočanju in premagovanju spolnih stereotipov v kariernem svetovanju in podpori fantom za izbiro skrbstvenih poklicev. Kratki video filmi v različnih jezikih (tudi v slovenskem jeziku) predstavljajo moške v skrbstvenih poklicih, kot so vzgojitelj v vrtcu, osebni asistent, profesor pedagogike in učitelj. Igra s kartami, ki z vidika mladih odgovarja na vprašanja povezana s skrbstvenimi poklici in spolnimi stereotipi, je na voljo na koncu tega poglavja. Na spletni strani Fantje v skrbstvenih poklicih in na našem YouTube kanalu¹⁴ so na voljo tudi druge didaktične metode za spolno občutljivo poklicno svetovanje.

S podpornimi akcijami, kot so Dnevi za fante, Živa knjižnica in kratki video filmi, v katerih nastopajo moški, ki opravljajo skrbstvene poklice, želimo dati glas moškim, da odkrito govorijo o svojih izkušnjah dela v feminiziranem sektorju, da povedo, kako se spoprijemajo s spolnimi stereotipi in izrazijo svoje pozitivne občutke o delu, ki ga opravljajo.

¹⁴ Spletna stran projekta Fantje v skrbstvenih poklicih: <https://www.boys-in-care.eu/>; Youtube: <https://www.youtube.com/channel/UCOmOuqY6-NmyEWho6HpzpyQ>.

Video: Jacopo Reali, kindergarten teacher, Italy



Vir: Fantje v skrbstvenih poklicih:

https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Italy/BiC-Jacopo_Reali_STD_Sottotitoli.mp4

4.1. DOBRE PRAKSE: PRIMERI OPOLNOMOČENJA FANTOV ZA SKRBSTVENE POKLICE

Dan za fante v Avstriji in Nemčiji

Dnevi za fante se v Avstriji in Nemčiji izvajajo že več kot deset let vsako leto in so iz začetne regionalne pobude prerasle na nacionalno raven. Obe pobudi sta nastali kot dopolnitev Dnevom za punce, ki podpirajo punce pri izbiri poklicev na področju znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike. Aktivnosti Dneva za fante promovirajo skrbstvene poklice med fanti, starejšimi od 10 let. Dan za fante je priložnost za raziskovanje skrbstvenih poklicev in za spoznavanje moških vzornikov v različnih skrbstvenih poklicih. Fantje se lahko spoznajo z vzorniki (individualno ali v skupini) in jih opazujejo pri delu. Obiščejo različne organizacije, kot so vrtci, bolnišnice in domovi za stare ter tako pridobijo praktične izkušnje.

Poleg tega fantje sodelujejo na različnih delavnicah, kjer obravnavajo vprašanja spolnih stereotipov, idealov in norm povezanih z moškostjo ter s kariernim svetovanjem in življenjskim načrtovanjem (Gärtner in Scambor 2018, Rieske, Täubrich in Holtermann 2018). Dnevi za fante vključujejo informativno in vizualno gradivo, kot so plakati in videoposnetki, ki predstavljajo moške v različnih skrbstvenih poklicih. V Avstriji posnetki predstavijo moške socialne delavce, osnovnošolske učitelje, zdravstvene tehnike in vzgojitelje v vrtcu (Gärtner in Scambor 2018).

Videoposnetki vsebujejo informacije o skrbstvenih poklicih, zahtevani izobrazbi, vsakdanjem delu, plači, itd. V videoposnetku, ki so ga posneli za potrebe izvajanja Dneva za fante v Avstriji, je predstavljen moški vzgojitelj v vrtcu pri svojem vsakdanjem delu, od rutinskih nalog (pomoč pri umivanju rok, strežba hrane, itd.) in čustvenega dela (tolažba otrok) do zabavnih aktivnosti, kot so igra.

Videoposnetek avstrijskega Dneva za fante: Socialno delo – vzgojitelj v vrtcu



Vir: <https://www.youtube.com/watch?v=Ox2VYgcw0VM>

Evalvacija Dneva za fante v Avstriji in Nemčiji je pokazala, da fantje izražajo veliko zanimanja za skrbstvene poklice. Prepoznana je pomembnost Dneva za fante, še zlasti pomembnost kombinacije različnih aktivnosti za fante, kot so delavnice, izkustveno učenje (opazovanja moških skrbstvenih delavcev pri delu) in učenje od moških vzornikov v skrbstvenih poklicih (individualni pogovori, delavnice, itd). Aktivnosti Dneva za fante omogočajo refleksijo in premagovanje (lastnih) spolnih stereotipov v povezavi z različnimi skrbstvenimi poklici, rahljanje stereotipov o moškosti in odpirajo prostor za alternativne načine, kako biti fant in moški.

Praktični nasveti za izvedbo Dneva za fante v manjšem obsegu (ena šola in ena skrbstvena institucija)

Pri izvedbi Dneva na fante bodite pozorni na naslednje korake:

Načrtovanje:

- Preverite, ali so za izvedbo Dneva za fante zainteresirane lokalne šole; kontaktirajte šolske svetovalne delavke, ravnateljice/ravnatelje ali učitelje in učiteljice;
- Preverite, ali so za izvedbo Dneva za fante zainteresirane lokalne skrbstvene organizacije (vrtec, bolnišnica, dom za stare). Pozanimajte se o številu in profilu moških skrbstvenih delavcev v teh organizacijah;
- Preverite, ali fante v osnovni šoli zanima obisk delovne organizacije, da bi spoznali poklice vzgojiteljev v vrtcu, zdravstvenih tehnikov, negovalcev, socialnih delavcev;
- V sodelovanju s šolsko svetovalno službo pripravite in zberite obrazce za soglasje staršev za udeležbo fantov na dogodku;
- Določite datum in potek dogodka skupaj s šolo in skrbstveno organizacijo;

- V sodelovanju s skrbstveno organizacijo oblikujte program Dneva za fante (predstavitev poklica, moderirana razprava s fanti, pogovor z zaposlenimi moškimi v organizaciji, možnost opazovanja delavca pri njegovem delu);

Izvedba:

- Na dan dogodka priporočamo izvedbo kratke uvodne delavnice in pogovora z zainteresiranimi fanti. Šolski svetovalec ali svetovalka lahko vodi kratek uvod v temo moških v skrbstvenih poklicih in pogovor s fanti.
- Pomembno je, da pogovor o temi začnete z naslednjimi vprašanji:
 - o Ali fantje poznajo kakšne moške skrbstvene delavce? Je kdo od moških v družini v skrbstvenem poklicu? Kaj vedo o skrbstvenih poklicih?
 - o Kakšna pričakovanja imajo glede obiska skrbstvene institucije?
 - o Kaj mislijo o skrbstvenem delu (pozitivni in negativni vidiki)?
 - o Fante spodbudite k razmisleku o vprašanjih, ki bi jih radi postavili moškemu skrbstvenemu delavcu, da bo kasnejši pogovor v organizaciji potekal nemoteno in odprto.

Pomembno je, da moški skrbstveni delavci med obiskom poleg predstavitve svojega poklica, delovnih pogojev, plače in zaposlitvenih priložnosti s fanti delijo tudi svoje izkušnje in poglede, vključno s tem, kako so se soočali s spolnimi stereotipi. Priporočamo, da moškim skrbstvenim delavcem postavite naslednja vprašanja:

- Zakaj ste se odločili za vaš poklic? (motivi)
- Kje ste dobili informacije o izobraževalnih in poklicnih priložnostih?
- Kako običajno izgleda vaš delovni dan (različne aktivnosti, dinamika, itd.)?
- Kaj vam je všeč pri vašem delu in kaj vam predstavlja izziv?
- Kako se kot moški počutite v poklicu, ki ga družba dojema kot ženski poklic?

Predstavitvi moškega skrbstvenega delavca naj sledi splošna razprava. Lahko se zgodi, da je fantom preveč nerodno, da bi postavljali vprašanja. V ta namen je priporočljivo, da v šoli že vnaprej skupaj s šolsko svetovalno delavko ali delavcem pripravite vprašanja. Šolska svetovalna delavka ali delavec naj moderira razpravo med moškim skrbstvenim delavcem in fanti.

Po pogovoru je dobrodošlo, da fantje sodelujejo pri kakšni aktivnosti, zato se z vodstvom organizacije že vnaprej dogovorite za kakšno aktivnost, v katero bi lahko vključili fante (npr. opazovanje moškega delavca pri delu in morebitna vključitev fantov v skrbstveno delo, npr. igra z otroki, razdeljevanje hrane ipd.).

Evalvacija:

Na koncu Dneva za fante dogodek zaključite z evalvacijo. Šolska svetovalna delavka ali delavec lahko pripravi evalvacijski vprašalnik. Evalvacijo lahko izvedete preko pisnega vprašalnika in pogovora s fanti. Zaključite jo lahko z metodami o spolnih stereotipih in poklicih v tem priročniku. Za več informacij, orodij in metod obiščite spletno stran projekta: <https://www.boys-in-care.eu/>

Praktični nasveti za izvedbo 'Žive knjižnice'

Podporna akcija v obliki Žive knjižnice je inovativen primer predstavitve skrbstvenih poklicev. Akcija je edinstvena, saj se moški skrbstveni delavci predstavijo v obliki 'živih knjig', kjer lahko preizprašujejo spolne stereotipe v kariernem svetovanju in poklicih.

Pri izvedbi Žive knjižnice bodite pozorni na naslednje korake:

Načrtovanje:

- Odločite se, kateri poklici bodo predstavljeni (bodisi en skrbstveni poklic ali več) in stopite v stik z moškimi, ki delujejo v teh poklicih;
- Preverite, ali so za sodelovanje pri Živi knjižnici zainteresirane lokalne šole;
- Skupaj z moškimi skrbstvenimi delavci določite vprašanja/izhodišča za razpravo;
- Določite čas in kraj Žive knjižnice (v šolskem okolju, mladinskem centru, na mladinskem ali šolskem festivalu, itd.).

Izvedba:

- Moški skrbstveni delavci so 'žive knjige', ki jih fantje kot 'bralci' lahko sprašujejo o skrbstvenih poklicih.
- Ker se udeleženci sami odločijo, katera vprašanja bodo postavljali, ne moremo že vnaprej oblikovati vsebine Žive knjižnice. Priporočljivo pa je, da vseeno v predhodnem pogovoru s fanti pripravimo nekaj vprašanj za spodbujanje pogovora.

Primeri vprašanj:

- o Zakaj ste se odločili za vaš poklic? (motivi)
- o Kje ste dobili informacije o izobraževalnih in poklicnih priložnostih?
- o Kako običajno izgleda vaš delovni dan (različne aktivnosti, dinamika, itd.)?
- o Kaj vam je všeč pri vašem delu in kaj vam predstavlja izziv?
- o Kako se kot moški počutite v skrbstvenem poklicu, ki ga širša družba dojema kot ženski poklic?
- Učenci imajo v okviru Žive knjižnice priložnost spoznati moškega vzornika v skrbstvenih poklicih, saj so le-ti pogosto predstavljeni z ženskimi liki.

Živa knjižnica je priložnost za predstavitev skrbstvenih poklicev na način, ki omogoča neposredno komunikacijo med moškimi skrbstvenimi delavci in fanti. Moški skrbstveni delavci lahko s fanti delijo svoje izkušnje načrtovanja kariere v feminiziranem poklicu. Fantje bodo spoznali ovire, ki so jih izkusili moški, in strategije za sledenje svojim ciljem.

4.2. KAMPANJE ZA PROMOCIJO SKRBTSTVENIH POKLICEV MED MOŠKIMI

Kampanja "Vielfalt Mann" v Nemčiji



Slika 11: Plakat 'Dan za fante', Nemčija

To je plakat iz kampanje 'Vielfalt Mann' v Nemčiji. Plakat prikazuje fanta, ki promovira moške v skrbstvenih poklicih. V svojem sporočilu povezuje šport in varstvo otrok. Slogan na njegovi majici pravi: "Nogometni igralci osvajajo prvenstva. Jaz vzgajam željo po teku." Na desni strani pa se nadaljuje s stavkom: "Oblikuj prihodnost, postani vzgojitelj v vrtcu." Plakat je primer dobre prakse, saj mlad fant naslavlja svoje vrstnike in jih spodbuja k izbiri vzgojiteljskega poklica, ter poudarja pomen skrbstvenih poklicev in njihov vpliv na življenja otrok. Z uporabo intersekcijskega pristopa (mlad fant, nebel) plakat vključujoče naslavlja raznolike identitete (Rieske, Täubrich in Holtermann 2018).

Razstava: Obrazi, ki se skrivajo za številkami¹⁵

Razstava 'Obrazi, ki se skrivajo za številkami' (nem. 'Die Gesichter hinter den Zahlen') v velikem formatu prikazuje portrete vzgojiteljev v vrtcih v Nemčiji in naslavlja raznolikost obrazov in osebnosti. Da bi k izobraževanju za vzgojitelje predšolskih otrok privabili več moških, je treba doseči spremembo družbene zavesti: moški si morajo biti zmožni predstavljati delati v vrtcih, družbeno ozračje pa mora to dovoliti. Razstava prispeva k tej spremembi s portreti moških v vrtcih.

Moški v otroškem varstvu¹⁶

Projekt 'Moški v otroškem varstvu' (ang. 'Men in Childcare') se je začel leta 2001 v Edinburgu na Škotskem kot akreditirano usposabljanje za delo v otroškem varstvu in podobnih poklicih za nezaposlene moške in moške, ki so si želeli spremeniti poklic. 16-tedensko uvodno usposabljanje je bilo brezplačno in organizirano v večernih urah, da so sodelovanje omogočili vsem zainteresiranim. Pomemben element promocije skrbstvenih poklicev med moškimi je bilo dejstvo, da usposabljanje odpira zaposlitvene možnosti za moške na področju otroškega varstva in omogoča nadaljevanje izobraževanja ter pridobitev diplome na področju izobraževanja in varstva otrok. Usposabljanje je vključevalo tudi mentorstvo kvalificiranih moških delavcev v otroškem varstvu.

¹⁵ <https://mika.koordination-maennerinkitas.de/service/ausstellung/>

¹⁶ <http://www.meninchildcare.co.uk/>

Za promocijo usposabljanja za moške v otroškem varstvu so bili uporabljeni različni načini oglaševanja, od letakov in radijske predstavitve do oglasov v časopisih. Uporabili so slogane, kot so 'Tudi moški lahko skrbijo' (ang. *'Men can care too'*) in 'Otroci potrebujejo tudi moške' (ang. *Children need men too*). Od začetka projekta se je število moških, zaposlenih v otroškem varstvu, znatno povečalo, npr. v Edinburgu z 1 % na 10 % (Seftaoi 2011).

Program usposabljanja Moški v otroškem varstvu je prejel sredstva s strani mestne občine Edinburg, škotske vlade, ter Evropske unije. Njihovi programi usposabljanja so na voljo širom Škotske. Sodelujejo s podobnimi pobudami na evropski in svetovni ravni.

Slika 12: Plakat 'Moški v otroškem varstvu'



Vir: Spletna stran 'Moški v otroškem varstvu': <http://www.meninchildcare.co.uk/>

Projekt 'Moški v otroškem varstvu' je dober primer uspešne pobude, ki podpira moške pri izbiri skrbstvenih poklicev. Vključuje kombinacijo različnih strategij, kot so prilagojenost usposabljanja, mentorstvo, vzornike ter ozaveševalne in informativne kampanje, ki so dosegle širšo družbo.

Kampanja "Ali si dovolj moški za opravljanje dela medicinskega brata?"¹⁷

Leta 2002 je Center za zdravstveno nego v Oregonu, ZDA (ang. *Oregon Center for Nursing*) organiziral kampanjo s sloganom 'Ali si dovolj moški za opravljanje dela medicinskega brata?' (ang. *Are You Man Enough To Be a Nurse?*). Cilj kampanje je bilo rekrutiranje moških v poklice zdravstvene nege. Plakati naslavlajo dominantne podobe in ideale moškosti z vprašanjem, če so dovolj moški za poklic medicinskega brata, ter opolnomočijo moške za izbiro poklica. Uporabljen je interseksijski pristop, saj se poudarja raznolikost moških glede na etničnost, raso, starost in poklic. Na dnu plakata je dodaten slogan, "Si želiš kariero z neomejenimi možnostmi, kjer boš lahko uporabil svoje znanje in spretnosti? Postani medicinski brat." Poklici zdravstvene nege so predstavljeni kot poklici, ki ponujajo številne priložnosti in raznoliko delo. Plakate so namestili v srednjih in višjih šolah ter na univerzah v Oregonu. Najnovejši podatki za leto 2019 kažejo, da je v program vpisanih 84% študentk in 16% študentov. Leta 2004 so začeli kampanjo s plakatom 'Skrb ne pozna meja' (ang. *Caring Knows No Boundaries*), ki je namenjena spodbujanju vključevanja pripadnikov in pripadnic etničnih

¹⁷ <https://oregoncenterfornursing.org>

manjšin v poklice zdravstvene nege.

Slika 13-15: Plakat "Ali si dovolj moški?"

ARE YOU MAN ENOUGH...

...TO BE A NURSE?

Want a **career** with **unlimited opportunities** that will challenge your **intelligence, courage** and **skill**, **be a nurse.** For information about the exciting possibilities in the nursing profession, including links to educational & financial resources, go to www.WorkforceCentralFlorida.com/PHC.

FCN
Florida Center for Nursing
Partners for a
Healthy Community

WORKFORCE
CENTRAL FLORIDA

ARE YOU MAN ENOUGH...

...TO BE A NURSE?

If you want a **CAREER** that demands **intelligence, courage** and **skill**, and offers **unlimited opportunity**, consider **nursing.** For information about nursing careers and educational and financial resources, go to www.oregoncenterfornursing.org

CARING KNOWS NO BOUNDARIES

BE A NURSE.

It's about **community.**
It's about **culture.**
It's about **neighborhood.**

OCN
Oregon Center for
Nursing

Your unique cultural background is essential to providing excellent health care in our state. For information about becoming a nurse, and educational and financial resources, go to www.oregoncenterfornursing.org

Vir: www.oregoncenterfornursing.org

Zaključek

Učinkoviti pristopi za opolnomočenje fantov za izbiro skrbstvenih poklicev so sistemski in vključujoči, s stalnimi aktivnostmi (npr. Dan za fante), in vključujejo tudi evalvacijo. V šolskem okolju so lahko organizirane dodatne aktivnosti s fanti, kot so razne delavnice, Živa knjižnica, obiski skrbstvenih organizacij, povabilo skrbstvenih delavcev v razred, da predstavijo poklic ipd.

Učinkovit in vključujoč pristop do kariernega svetovanja mora naslavljati dekleta in fante. V kariernem svetovanju in predstavitvah skrbstvenih poklicev moramo predstaviti tako ženske kot moške v teh poklicih, da se izognemo spolnim stereotipom. Pri opolnomočenju fantov za skrbstvene poklice moramo biti pozorni, da ne reproduciramo spolnih stereotipov in da so predstavljeni vsi vidiki skrbstvenega dela, od manj prijetnega rutinskega dela do bolj prijetnega in zabavnega dela.

Pri predstavitvah poklicev, ki želijo privabiti dekleta (ženske na področjih tehnologije, znanosti in računalništva) ali fante (moški na skrbstvenih poklicnih področjih) je pomembno sporočilo spolno občutljivega svetovanja, da delo v teh poklicih vključuje skupinsko delo, kjer bi bila enakopravna zastopanost spolov dodatna vrednost.

Nadaljnje branje

Men in Childcare: <http://www.meninchildcare.co.uk/>

Men into Childcare. How can we achieve a more gender-balanced early years and childcare workforce? Fatherhood Institute: <http://www.fatherhoodinstitute.org/wp-content/uploads/2015/04/Men-into-Childcare-PDF.pdf>

Men in Early Years Challenge Fund in Scotland:
<http://www.sfc.ac.uk/news/2018/news-68956.aspx>

The British public is broadly in favour of men working within the childcare profession, research of IPSOS MORI: <https://www.ipsos.com/ipsos-mori/en-uk/men-and-childcare>

Men in Nursing Worldwide, članek, na voljo na RealMansWork: <https://realmanswork.wordpress.com/2012/05/05/male-nurses-worldwide/>

Forget about the Stigma. Male Nurses Explain Why Nursing Is a Job of the Future for Men, članek v NY Times: <https://www.nytimes.com/interactive/2018/01/04/upshot/male-nurses.html>

Male Carers: Overcoming Traditional Gender Roles, Supercarers: <https://supercarers.com/blog/male-carers/>

Educator's Tool Kit to Prepare Students for Non-traditional Careers:
<https://www.dacc.edu/assets/images/career/NonTraditional/Awareness9703.pps>

Nontraditional Training and Employment: <http://www.jspac.org/special-populations/nontraditional-training-and-employment>

Kartice z vprašanji za fante:

“12 dejstev o moških v skrbstvenih poklicih”

Navodila:

Vsaka oseba izvleče kartico z vprašanji, vsi razpravljajo o odgovorih in izpostavljenih temah. Na koncu preberemo kartico z odgovori.

Vprašanja za evalvacijo:

Je bila igra s karticami razumljiva? Kakšen je bil odziv na vprašanja, odgovore in ilustracije na karticah? Je nadgradnja znanja o tematiki opazna? Na kateri točki je prišlo do trenj? Za koga je igra primerna, za koga manj primerna ali neprimerna? Druga opažanja in pripombe.

Najbolje je, da to metodo izvedemo v več skupinah in primerjamo opažanja.

4.3. IGRA S KARTAMI FANTJE V SKRBEŠTVENIH POKLICIH

1



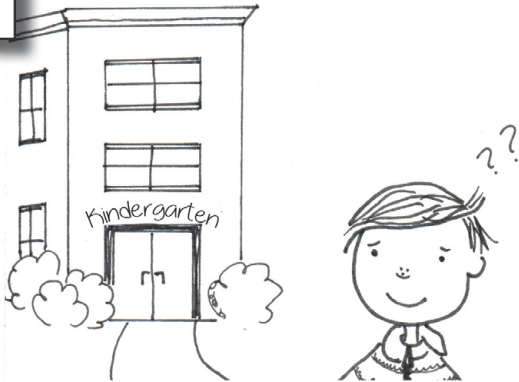
Katero delo opravlja ta oseba?

1



Lui je zdravstveni tehnik.
V Sloveniji je v tem poklicu približno 15 % moških in njihov delež narašča.

3



Ali je OK, če moški dela v vrtcu?

3



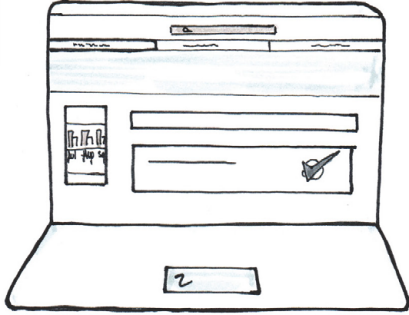
Ja.
Mnogi starši in vzgojiteljice cenijo raznolikost v delovnem kolektivu.

5



Koliko lahko zaslužim v socialnem sektorju?

5



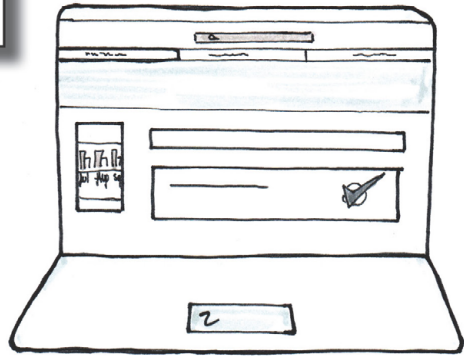
To je odvisno od tega, v kateri plačni razred si razporejen. Plače se gibljejo od 440 EUR v 1. plačilnem razredu, do 5.420 EUR v 65. plačilnem razredu.

2



Koliko zasluži zdravstveni tehnik?

2



Diplomirani zdravstveni tehniki v Sloveniji so plačani od 1320 evrov bruto (29. plačni razred), z napredovanjem pridejo do 44. plačnega razreda in 2380 evrov bruto.

4



Ali se lahko moški zaposli kot babica?

4



Trenutno je samo nekaj moških babic, vendar naj te to ne ustavi, če si želiš, da bi to bil tvoj poklic.

6



Ali ni delo negovalca starejših dolgočasno in vedno enako?

6



To je odvisno od tvojega odnosa do dela. Delo z ljudmi je vsak dan drugačno, tudi če so aktivnosti enake.





5. ZAKLJUČEK

Projekt Fantje v skrbstvenih poklicih - Opolnomočenje fantov za izbiro skrbstvenih poklicev (2017 - 2019) izpostavlja aktivnosti spolno občutljivega kariernega svetovanja, ki bi podprle fante pri odločanju za izobraževanja in poklice na področju vzgoje in izobraževanja, zdravja ter socialnega varstva.

Večja vključenost fantov in moških v te poklice je pomembna zaradi zmanjševanja horizontalne in posledično vertikalne segregacije, ki je problem evropskega trga dela. Iniciative za spolno desegregacijo trga dela se osredotočajo predvsem na dekleta in njihovo vključitev v moško-dominantna izobraževalna in poklicna področja na področju naravoslovja in računalništva. Vendar izrazita spolna segregacija je tudi v poklicih, kot so bolničar/ka, strežnik/ca, socialna oskrba, zdravstvena nega, predšolska vzgoja, osnovnošolsko izobraževanje, socialno delo. V povprečju je v EU v teh poklicih do 10 % moških. V Sloveniji je v zdravstveni negi 15 %, v predšolski vzgoji 3 %, med bolničarji in medicinskimi tehnikami v domovih starejših 5 % in v negi in pomoči na domu je 2,4 % moških. V teh poklicih prevladujejo spolni stereotipi, da je to 'žensko' delo, in fantje, ki se zanimajo za te poklice, se soočajo z identitetnimi pritiski, dvomi o kompetencah in pomanjkanjem zgledov. To pa jih odvrča, da bi sledili svojim poklicnim željam. Programi, ki bi podpirali fante v spolno netradicionalnih izobraževalnih in poklicnih izbirah, so v EU redki, v Sloveniji pa jih ni. Spolno segregiran trg dela krepi spolne stereotipe, kaj se spodobi za žensko in kaj za moškega, to pa omejuje mlade ljudi, da bi se svobodno odločali za izobraževanje in poklic. Za feminizirane poklice so značilni slabši pogoji dela, nižji zaslužki in nižji družbeni ugled, to pa krepi ekonomsko neenakost moških in žensk. Raziskave tudi kažejo, da pomanjkanje delovne sile bistveno bolj prizadene spolno segregirane poklice kot pa spolno nevtralne poklice. Vse to so razlogi, da je preseganje spolnih stereotipov pomemben družbeni cilj, k njegovemu doseganju pa lahko prispeva spolno občutljivo karierno svetovanje. Ker mednarodne študije kažejo, da fantje niso deležni ustrezne podpore svetovalnih služb, kadar želijo raziskati možnosti spolno netradicionalnih poklicnih poti, pričujoči priročnik prinaša metode in mehanizme za spolno občutljivo karierno svetovanje za podporo fantom, ki se odločajo za izobraževalne in poklicne izbire na področju zdravja, socialnega varstva ter vzgoje in izobraževanja.

Ugotovili smo, da so spolni stereotipi o poklicih prisotni v gradivih kariernega svetovanja v vseh partnerskih državah projekta. Nekatere države so dosegle pomemben napredek pri oblikovanju spolno občutljivih programov kariernega svetovanja (nekateri od teh se osredotočajo tudi na moške in skrb), v drugih državah pa refleksij o spolu in podpor za spolno netradicionalne poklicne izbire fantov v kariernem svetovanju še ni.

Ugotovili smo tudi, da je skrbstveno delo v evropskih družbah podcenjeno, in da bi države morale v sektorjih vzgoje in izobraževanja, zlasti pa zdravja in socialnega varstva izboljšati delovne pogoje in družbeno vrednotenje poklicev. Potrebno je spodbujati razumevanje, da je skrbstveno delo temeljno za družbeno reprodukcijo in integracijo ter da smo vsi odvisni od njega. Tako bi skrbstveni poklici kot družbeno pomembni, z varnimi in kvalitetnimi delovnimi mesti, postali bolj zanimivi tudi za fante.

Na praktičnih usposabljanjih in na pedagoški ravni so za spolno občutljivo karierno svetovanje pomembni odnos, znanje in metodologije. Poznati moramo spolne neenakosti in načine, kako so konstruirane, ter imeti ustrezne metodologije za delo s ciljnim skupinami. Ključnega pomena za opolnomočenje fantov za izbiro skrbstvenih poklicev je, da spretnosti in poklici niso povezani s spolom. Najpomembnejše teme, ki jih moramo obravnavati med usposabljanjem ali pri delu s fanti, so:

- spolne (ne)enakosti
- družbena konstrukcija spola
- spolni stereotipi in moškosti
- delovanje in vplivi na poklicno svetovanje
- vrednotenje skrbstvenih poklicev.

Priročnik zaključujemo s specifičnimi priporočili za vsako partnersko državo projekta.

Avstrija

Avstrija je v zadnjem desetletju že izvedla raznolike ukrepe. Vseeno pa je za spopadanje s prevladujočimi neenakostmi in segregacijo potrebno še veliko dela:

- Obravnavanje horizontalne segregacije po vrstah šol na ravni izobraževalnih politik.
- Več (spolne) raznolikosti in manj stereotipnih moškosti v gradivih; prenos dobrih praks Dneva za fante v šolske učbenike/gradiva.
- Odražanje raznolikosti in interseksionalnosti v gradivih; namesto razlikovanja med ‚migranti‘ in ‚avtohtonimi Avstrijci‘ bi morali spodbujati razmišljanje o multietnični realnosti avstrijske družbe.
- Interseksionalen pristop bi morali uporabiti tudi pri poučevanju in svetovanju; npr. pri delu s ciljnim skupinami bi morali upoštevati starost in različne stopnje kvalifikacij.
- Usposabljanja za krepitev zmogljivosti, ki bi povezovala različne akterje na področju poklicnega svetovanja z namenom izmenjave in vzajemnega učenja.

Bolgarija

Bolgarija šele začenja razpravo in izvajanje ukrepov, še zlasti glede fantov/moških in skrbi. Vendar pa bi lahko država črpala navdih iz zgodovinsko veliko večjega deleža moških v skrbstvenih poklicih v preteklosti. Treba bi bilo:

- Doseči soglasno družbeno razumevanje tako skrbstvenega dela kot enakosti spolov.
- Vzpostavitev nacionalne raziskave in javnega diskurza o interseksiji skrbstvenega dela in enakosti spolov.
- Izboljšati podobo in profesionalizacijo skrbstvenega dela, prikazati (fantje, starši, učitelji, učiteljice in svetovalci, svetovalke) njegov potencial za družbo in za trg dela.
- Vpeljati Dneve za fante in Dneve za dekleta ter izboljšati ukrepe, ki se osredotočajo na fante v skrbstvenih poklicih.

Nemčija

Nemčija ima med vsemi partnerskimi državami projekta največ ukrepov in gradiv. Čeprav so nekateri pozitivni učinki že vidni, pa so vse te pobude v nasprotju s še vedno visoko stopnjo segregacije in neenakosti. Zato priporočamo:

- Več konceptov in usposabljanj za refleksijo učiteljev in učiteljic o aktivnostih Dneva za fante, tako da bodo te aktivnosti bolj povezane in integrirane v kontekst kariernega svetovanja v šolah.
- Več raznolikosti v obstoječih gradivih, ki bi naslavljala druge življenjske realnosti poleg belega heteroseksualnega para.
- Informacijska gradiva in orodja bi morala vključevati tako poklice, ki se jih lahko priučimo preko vajeništva, kot poklice, kjer znanje pridobimo v okviru univerzitetne izobrazbe, da bi prikazali kar največ možnosti, ki so na voljo.
- Sistem kariernega svetovanja mora odpraviti neenakosti med šolskim kariernim svetovanjem in dvotirnim izobraževanjem (kombinacija pouka v šoli ter vajeništva v podjetjih).

Italija

V Italiji so bili že izvedeni nekateri ukrepi za dekleta in ženske, odsoten pa je sistematičen pristop za fante in moške v skrbstvenih poklicih, kot so:

- Izobraževalno in informacijsko gradivo za fante in učitelje/karierne svetovalce, ki spodbuja vključevanje fantov v skrbstveno delo.
- Usposabljanja za učitelje/karierne svetovalce o vključevanju fantov v skrbstveno delo.
- Organizacija nacionalnih pobud, kot je Dan za fante.
- Vzpostavitev strokovne komisije, ki bi pregledala izvajanje Kodeksa za založnike proti stereotipom v šolskih učbenikih.

Litva

Tako kot v drugih državah je tudi v Litvi segregacija ‚problem žensk‘, fantje in moški pa niso naslovljeni. Zato priporočamo:

- Pregled učbenikov in gradiv na vseh ravneh izobraževanja z namenom odprave spolnih stereotipov in analizo podatkov o izobrazbeni in poklicni segregaciji po spolu.
- Projekte in aktivnosti za dekleta v ZTIM poklicih in fante v skrbstvenih poklicih.
- Pobude za obravnavanje spolne pristranskosti učiteljev in učiteljic ter kariernih svetovalcev in svetovalk.
- Pobude za fante in dekleta v šoli po vzoru Dneva za punce in Dneva za fante ter spodbujanje zanimanja učencev in učenk za poklice, ki so netipični za njihov spol.

Slovenija

Nekatere pobude in gradiva v Sloveniji so že namenjeni fantom in dekletom. Potreben pa je bolj sistematičen pristop, ki vključuje:

- Spolno občutljivo karierno svetovanje.
- Informacijsko gradivo o skrbstvenih poklicih za učence osnovne šole, ter metode za fante, ki jih zanimajo skrbstveni poklici.
- Usposabljanja za dve ciljni skupini: svetovalce in svetovalke v območnih službah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in Centrov za informiranje in poklicno svetovanje, ter za šolske svetovalne službe.
- Uvedba podporne akcije v sistemu svetovanja za fante (po vzoru Dneva za fante), ki bi dopolnjevala Dan za punce.

6. VIRI

- Acker, Joan (1991). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber, Judith; Farrell, Susan A. The Social Construction of Gender. London: Sage, pp. 162-179.
- Anderson, Eric (2009). Inclusive masculinity: the changing nature of masculinities. London: Routledge.
- Ansel, Bridget (2016). Many of the fastest growing jobs in the United States are missing men at: <https://equitablegrowth.org/many-of-the-fastest-growing-jobs-in-the-united-states-are-missing-men/>
- Berger, Peter L; Luckmann, Thomas. (1996). The Social Construction of Reality: A Treatise it's the Sociology of Knowledge. Garden City, New York: Anchor Books.
- Bettio, Francesca; Verashchagina, Alina (2009): Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU. Brussels: European Commission.
- Biemmi, Irene. (2015). The imagery of gender in Italian textbooks. Research into primary school books. In Foro de Educación, 13(18), str. 15-35.
- Biemmi Irene. (2009). Genere e processi formativi : sguardi femminili e maschili sulla professione di insegnante. Pisa, ETS.
- Biemmi Irene. (2010). Educazione sessista. Stereotipi di genere nei libri delle elementari. Torino: Rosenberg & Sellier.
- Bissuti, Romeo; Wölfl, Georg (2011). Stark aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Abteilung GM/Gender und Schule), Vienna, 2nd edition, available at: <http://www.eduhi.at/dl/starkaberwiebroschre2011inte.pdf>.
- Brooks, Chad (2017). Gender Roles? Traditional 'Gendered' Jobs Are Now Being Flipped. Available at: <https://www.businessnewsdaily.com/10085-male-female-dominated-jobs.html>
- Boll, Christina; Rossen, Anja; Wolf, André (2016). The EU Gender Earnings Gap: Job Segregation and Working Time as Driving Factors, Nuremberg, IAB-Discussion Paper 36/2016.
- CARE Facilitator Manual (2013). Gender Equity and Diversity. Module 501: Engaging Men and Boys for Gender Equality at: <https://www.care.org/sites/default/files/documents/Engaging%20Men%20and%20Boys%20GED%20501%20Manual.pdf>
- Connell, Raewyn (2005). Masculinities. Berkeley: University of California Press.
- Crenshaw, Kimberle (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Policies. In: The University of Chicago Legal Forum, (1), str.139-167.

- Eckes, Thomas (2008). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Ed.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie, Wiesbaden, str. 178–18.
- Ellemers, Naomi (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, str. 275-298.
- Elliott, Karla (2016). Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. In: *Men and Masculinities*, 19(3), str. 240-259.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017). Gender segregation in education, training and the labour market: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Available at: <https://eige.europa.eu/publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017). Gender Equality Index 2017. Available at <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measurement-framework-of-violence-against-women>
- European Union (2017). 2017 report on gender equality between men and women in the EU. Available at: https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf
- Eurydice. (2010). Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, available at: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120EN.pdf
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2014). Schulische Berufsorientierung und Geschlecht. *Freiburger Zeitschrift für Geschlechter Studien*, 20(1), str. 33-46.
- Federici, Silvia (2012). *Revolution at Point Zero. Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. Oakland: PM Press.
- Fisher, Duncan (2006). General Introduction: Men in Childcare – Why So Few? In: Varanka, Jouni; Närhinen, Antti; Siukola, Reetta (Eds.). *Men in Gender Equality. Towards Progressive Policies*. Conference Report, str. 96 – 98.
- Fisher, Murray (2009). Being a chameleon: Labor processes of male nurses performing bodywork. In: *Journal of Advanced Nursing*. 65 (12) str. 2668-2676.
- Fraser, Nancy (2013). Struggle Over Needs: Outline of a Socialist-Feminist Critical Theory of Late –Capitalist Political Culture. In: Nancy Fraser (Ed), *Fortunes of Feminism. From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*. London: Verso, str. 53–83.
- Fraser, Nancy. (1996). Gender equity and the welfare state: a postindustrial thought experiment. In: Benhabib, Seyla (Ed.). *Democracy and Difference. Contesting the Boundaries of the Political*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Gärtner, Marc; Scambor, Elli; Bernacchi, Erika (2018a). Boys in Care Strengthening boys to Pursue Care Occupations. Transnational Report. https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/General/BiC_Transnational_Report_2018.pdf

Gärtner, Marc; Scambor, Elli (2018b). Boys in Care (BiC). Strengthening Boys to Pursue Care Occupations. Austrian Country Report. https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BiC/Austria/BiC_CR-Austria_public.pdf

Gärtner, Marc (2013). Entstehung von Geschlechterstereotypen. Vortrag auf der Ersten Gleichstellungskonferenz der Berliner Finanzämter am 05.11.2013: „Stereotype Rollenbilder im Wandel“, unveröffentlichte Präsentation.

German Consulting Group (2005). Studie beweist: Weibliche Eigenschaften sind in Chefetagen unerwünscht. Männer bleiben lieber unter sich! Karlsruhe / Paderborn. http://www.gcg.ag/gcg_sharedpages/pdf/artikel_frauen.pdf

Gottfredson, Linda S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations, in: Journal of Counseling Psychology, 28 (6), str.545-579.

Hanlon, Niall. (2012). Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.

Hebl, Mikki; Nitttrouer, Christine L.; Corrington, Abigail R.; Madera, Juan M. (2018). How We Describe Male and Female Job Applicants Differently, available at: <https://hbr.org/2018/09/how-we-describe-male-and-female-job-applicants-differently>

Heilmann, Andreas; Scholz, Sylka (2017). Caring Masculinities – gesellschaftliche Transformationspotenziale fürsorglicher Männlichkeiten? In: Feministische Studien 17(2), str. 349–357.

Holter, Øystein G. (2003). Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience. Kopenhagen: TemaNord, Nordic Council of Ministers.

Holtermann, Daniel (2016). Die persistente Männerdomäne Technik Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten am Beispiel der technischen Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern, Dissertation, Rostock, available at: http://rosdok.uni-rostock.de/file/rosdok_disshab_0000001734/rosdok_derivate_0000037114/Dissertation_Holtermann_2017.pdf

Hrženjak, Majda (2007). Invisible Work. Ljubljana: Peace Institute.

Joel, Daphna; Berman, Zohar; Tavor, Ido; Wexler, Nadav; Gaber, Olga; Stein, Yaniv; Shefi, Nisan; Pool, Jared; Urchs, Sebastian; Margulies, Daniel S.; Liem, Franziskus; Hänggi, Jürgen; Jäncke, Lutz, Assaf, Yanif (2015). Sex beyond the genitalia: The human brain mosaic. PNAS, 112(50), str. 15468-15473.

Kaufman, Michael (2012). Interview within the EU Project Study on the Role of Men in Gender Equality. Conducted by Elli Scambor. Unpublished interview transcript.

Kimmel, Michael. (2005). Why men should support gender equity. In Freedberg, Sharon, Elhum Haghighat and Bertrade Ngo-Ngijol-Banoum, (Eds.) The role of women in world peace and the role of men and boys in gender equity. NY: Lehman College, str. 102-114.

Kimmel, Michael. (2007). L'égalité de genre. Pas seulement pour les femmes [Gender equality: Not only for women]. Proceedings of the conference Men and Equality, 2005-2006,

Brussels: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

■ Kimmel, Michael (2008). *Guyland: The Perilous World where Boys Become Men*. New York, NY: HarperCollins.

■ Kodet, Jonathan; Mason, Dia A. (2017). Buy your opportunity: An experiential consciousness-raising workshop addressing economic inequality and meritocracy. *Radical Pedagogy*, 14(1), str. 89-103.

■ Lehn, Sine (2006). Cheat the Stereotypes – On Gender and Counselling. In: Varanka, Jouni; Närhinen, Antti; Siukola, Reetta (Eds.). *Men in Gender Equality. Towards Progressive Policies. Conference Report*, str. 99 – 101.

■ McGrew, Will (2016). Gender segregation at work: “separate but equal” or “inefficient and unfair”, available at: <https://equitablegrowth.org/gender-segregation-at-work-separate-but-equal-or-inequitable-and-inefficient/>

■ Nentwich, Julia C.; Poppen, Wiebke; Schälin, Stefanie; Vogt, Franziska (2013). The Same and the Other: Male Childcare Workers Managing Identity Dissonance. In: *International Review of Sociology* 23 (2), str. 326–346.

■ Ore, Tracy. E. (2009). *The Social Construction of Difference and Inequality*. Saint Cloud State University.

■ Paulauskas, Donatas. (2017). *Feminizmas. Žodis, kurio negalima minėti*. Vilnius: Obuolys.

■ Patton, Wendy; McMahon, Mary (2006). The Systems Theory Framework of Career Development and Counselling: Connecting Theory and Practice. In: *International Journal for the Advancement of Counselling* 28(2), str. 153-166.

■ Pollack, William. (1998.) *Real boys: Rescuing our Sons from the Myths of Boyhood*. New York, NY: Henry Holt.

■ Post, Angela; Borgen, William; Amundson, Norman; Washburn, Cheryl (2002). *Handbook on career counselling: a practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings*, UNESCO, available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000125740>

■ Rieske, Thomas Viola; Täubrich, Malte; Holtermann, Daniel. (2018). Review of existing Learning Materials and Support Actions for Boys in Care in Germany, available at: https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Germany/Boys_in_Care_Report_Germany_ENG.pdf

■ Rosenthal, Robert; Jacobson, Lenore (1992). *Pygmalion in the classroom: teacher expectation and pupils' intellectual development* (Newly expanded ed.). Bancyfelin, Carmarthen, Wales: Crown House Pub.

■ Sarti, Raffaella; Scrinzi, Francesca (Eds.) (2010). Introduction to the Special Issue: Men in a Woman's Job. Male Domestic Workers, International Migration and the Globalization of Care. In: *Men and Masculinities*, 13 (1), str. 4–15.

■ Scambor, Elli, Katarzyna Wojnicka and Nadja Bergman (ur). (2013). *Study on the Role of Men*

in Gender Equality. Available at http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.html

■ Scambor, Elli, Nadja Bergmann, Katarzyna Wojnicka, Sophia Belghiti-Mahut, Jeff Hearn, Øystein G. Holter, Marc Gärtner, Majda Hrženjak, Christian Scambor, and Alan White. (2014). Men and Gender Equality: European Insights. In: Men and Masculinities, (175), str. 552–77.

■ Scambor, Elli, Majda Hrženjak, Nadja Bergman and Øystein Gulvag Holter (2015). Man's Share of Care for Children and Professional Care. In: Contribution to Humanities 14 (2) 53–72.

■ Scambor, Elli, Øystein G. Holter, and Markus Theunert. (2016). „Caring Masculinities - Men as Actors and Beneficiaries of Gender Equality”, In Documentation of the 3rd International Conference on Men and Equal Opportunities in Luxemburg 2016, 27-37. Available at: <http://www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2018/Brochure-ICMEO/ICMEO-Documentation1.pdf>

■ Seftaoi, Jamila. (Ed.). (2011). Mending inequalities. Men and gender equality in the OSCE region. Vienna, Austria: OSCE.

■ Simpson, Ruth (2005). Men in non-traditional occupations: Career entry, career orientation and experience of role strain. In: Gender Work and Organization, 12(4):363 - 380, available at: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.426.5021&rep=rep1&type=pdf>

■ Thomas, William. I. (1966). On Social Organization and Personality. Chicago: University of Chicago Press.

■ Torre, Margarita (2018). Men's entry and exit from female-dominated occupations. Available at: <http://www.wipsociology.org/2018/10/22/mens-entry-and-exit-from-female-dominated-occupations/>

■ Torre, Margarita (2018). Stoppgappers? The occupational trajectories of men in female-dominated occupations. In: Work and Occupations 45(3), pp. 283-312. Available at: <https://www.fes-sociologia.com/files/congress/12/papers/2521.pdf>

■ Uppal, Sharanjit; LaRochelle-Côté, Sébastien (2015). Changes in the occupational profile of young men and women in Canada, available at: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2014001/article/11915-eng.htm>

■ Van der Veur, Dennis; Vrethem, Karolina; Titley, Gavan; Tóth, György. (2007). Gender Matters. A manual on addressing gender-based violence affecting young people. Council of Europe. http://www.eycb.coe.int/gendermatters/pdf/Gender_matters_EN.pdf

■ Williams, Christine L. (1995). Still a Man's World: Men Who Do Women's Work. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.

■ Yau, Nathan (2017). Most Female and Male Occupations Since 1950. The shifting majorities of the sexes in the workplace. Available at: <https://flowingdata.com/2017/09/11/most-female-and-male-occupations-since-1950/>

7. PROJEKTNI PARTNERJI



Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. je neprofitna nevladna organizacija, ki ponuja svetovalne, izobraževalne in družbeno-raziskovalne storitve. Ustanovljena je bila leta 1990, njeni glavni cilji pa so zavzemanje za enakost spolov s spodbujanjem netradicionalnih struktur moškosti, zmanjševanje spolnih hierarhij ter preprečevanje nasilja, povezanega s spolom. Te cilje dosega z aktivnostmi za mlade, izobraževanjem odraslih in raziskovalnim delom. Dissens deluje na nacionalni in evropski ravni ter ima izkušnje s sodelovanjem in koordinacijo evropskih projektov in mrež. Dissens je opravil več evalvacij nemških aktivnosti v okviru Dneva za fante in je koordinatorska organizacija projekta Fantje v skrbstvenih poklicih. Več informacij je na voljo na: <http://www.dissens.de/>



Verein für Männer und Geschlechterthemen Steiermarkin Austria že 20 let zagotavlja storitve, povezane z enakostjo spolov, mreženje, izobraževanje in usposabljanje. Organizacija že več let izvaja in ocenjuje aktivnosti v okviru avstrijskega Dneva za fante. Več informacij je na voljo na: <http://www.vmg-steiermark.at/>



Mirovni inštitut 25 let razvija interdisciplinarno raziskovalno, izobraževalno in osveščevalno dejavnost v Sloveniji. Je zagovornik ranljivih skupin in si skupaj z njimi prizadeva za odpravo diskriminacije. Spol in enakost spolov je eno izmed temeljnih področij dela. Več informacij je na voljo na: <http://www.mirovni-institut.si/en/about-the-peace-institute/>



Istituto degli Innocenti je italijanska organizacija, ki izvaja dejavnosti dokumentiranja, raziskovanja, analize in izobraževanja na področju mladih in družin ter socialne vključenosti otrok in preprečevanja zlorab otrok. Več informacij je na voljo na: <http://www.istitutodeglinnocenti.it/>



Center za ženske študije in politike v Bolgariji že več kot deset let deluje na področju raziskovanja enakosti spolov, pravic žensk in nasilja nad ženskami, ter usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Več informacij je na voljo na: www.cwsp.bg



Center za spodbujanje enakosti že več kot deset let deluje na področju ozaveščanja, spreminjanja spolnih stereotipov ter izobraževanja o enakosti spolov v Litvi in na mednarodni ravni. Več informacij je na voljo na: <http://gap.lt/en/>

