



Nabor prilagojenih ukrepov za izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja oseb, živečih na podeželju

TERA - Razvoj celostnega pristopa za lajšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na podeželju, temelječega na vzpostavitvi več-deležniških regionalnih sistemov in lokalnih partnerstev

PRIPRAVILA: Inštitut za proučevanje enakosti spolov (IPES) in Inland Norway University of Applied Sciences - Eastern Norway Research Institute

NOVEMBER, 2022





Projekt TERA sofinancira Norveška s sredstvi Norveškega finančnega mehanizma v višini 499.750,00 evrov. Namen projekta je opolnomočenje moških in žensk na podeželju za učinkovito spopadanje z izzivi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

Norveški finančni mehanizem in Finančni mehanizem EGP predstavljata prispevek Norveške k zeleni, konkurenčni in vključujoči Evropi. Norveška prek Norveškega finančnega mehanizma in Finančnega mehanizma EGP prispeva k zmanjšanju socialnih in gospodarskih razlik v Evropi ter h krepitevi bilateralnih odnosov z državami upravičenkami v srednji in južni Evropi ter ob Baltiku.

Norveška tesno sodeluje z Evropsko unijo na podlagi Sporazuma o Evropskem gospodarskem prostoru (EGP).

Skupaj z drugima dvema državama donatoricama je v petih zaporednih obdobjih financiranja med letoma 1994 in 2014 prek finančnih mehanizmov zagotovila sredstva v višini 3,3 milijarde EUR.

Norveški finančni mehanizem, ki ga financira samo Norveška, je namenjen državam, ki so pristopile k Evropski uniji po letu 2003. Skupna višina sredstev v okviru Norveškega finančnega mehanizma v obdobju 2014–2021 znaša 1,25 milijarde EUR.

Prednostna področja v tem obdobju so naslednja:

- #1 inovacije, raziskave, izobraževanje in konkurenčnost;
- #2 socialno vključevanje, zaposlovanje mladih in zmanjševanje revščine;
- #3 okolje, energija, podnebne spremembe in nizkoogljično gospodarstvo;
- #4 kultura, civilna družba, dobro upravljanje ter temeljne pravice in svoboščine;
- #5 pravosodje in notranje zadeve.

Ta Nabor ukrepov je nastal s finančno podporo Norveškega finančnega mehanizma. Za vsebino tega Nabora ukrepov sta odgovorna izključno Inštitut za proučevanje enakosti spolov (IPES) in Inland Norway University of Applied Sciences - Eastern Norway Research Institute (ENRI), in za nabor v nobenem primeru ne velja, da odraža stališča Nosilca programa Izobraževanje – krepitev človeških virov.



Kazalo

1. SPLOŠNO O UKREPIH	5
2. SPLOŠNI UKREPI ZA DELODAJALCE IN DELODAJALKE	6
2.1 Priprava načrta usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja organizacij.....	6
2.2 Merjenje zadovoljstva o možnostih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja med zaposlenimi.....	6
2.3 Spodbujanje aktivnega očetovstva	6
2.4 Organiziranje prijazne vrnitve na delo po koriščenju starševskega dopusta ali po drugi daljši odsotnosti iz dela.....	6
2.5 Organiziranje in ureditev (ne)plačane odsotnosti iz dela zaradi osebnih okoliščin	6
2.6 Vključitev načela enakosti spolov in spodbujanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih v kulturo organizacije.....	7
2.7 Organiziranje temeljnih izobraževanj za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in za zasledovanje enakosti spolov znotraj delovnih okolij	7
2.8 Omogočanje fleksibilnega in drsečega delovnega časa oziroma dela od doma (ali dela na drugi lokaciji).....	7
2.9 Omogočanje dela za krajši delovni čas	7
2.10 Organiziranje dela v spolno mešanih timih	7
2.11 Možnost odklonitve nadurnega in nočnega dela.....	8
2.12 Široko razumevanje skrbstvenih obveznosti.....	8
2.13 Široko razumevanje pomena koncepta usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.....	8
2.14 Uskladitev dopusta s šolskimi počitnicami	8
2.15 Vzpostavitev sistema nagrajevanja in stimulacij, ki ni odvisno od skrbstvenih obveznosti in spola zaposlene osebe	8
2.16 Zagotovitev možnosti (anonimnega) izražanja (ne)zadovoljstva z ukrepi ki so znotraj organizacije na voljo in ki so namenjeni lažšanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.....	8
2.17 Zagotovitev možnosti nudenja psiholoških razgovorov	8
2.18 Določitev koordinatorja_ko ali delovne skupine za lažje in boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter učinkovitejše zasledovanje načela enakosti spolov znotraj organizacij.....	9
2.19 Spodbujanje in podpiranje aktivnosti, ki so del prostega oziroma zasebnega časa zaposlenih	9
2.20 Zavedanje vloge vodstva pri lažšanju usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja na ravni delovnih organizacij	9
3. SPLOŠNI UKREPI ZA DRUŽINE.....	9
3.1 Skrb za dom in družino je naloga vseh, ki so del družinske skupnosti.....	9
3.2 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja predstavlja pomemben element dobrega počutja	9
3.3 Prepoznavanje in preseganje toksične moškosti	10
3.4 Vzpostavljanje jasne ločnice med delom in zasebnim življenjem.....	10
3.5 Pravica do odklopa.....	10
3.6 Poznavanje pravic, področne zakonodaje in storitev v bližini	10
3.7 Pomen prostega časa – časa zase	10
3.8 Spodbujanje enakih možnosti za vse otroke in preseganje spolnih stereotipov	10
3.9 Spodbujanje vključevanja žensk na trg dela	10
3.10 Aktivno očetovstvo	11
4. POSEBNI UKREPI ZA VRTCE IN ŠOLE.....	11
4.1 Uvedba popoldanskega in počitniškega varstva otrok v vrtcih in šolarjev ter šolarik.....	11
4.2 Kasnejši začetek pouka.....	11
4.3 Upoštevanje dinamike življenja na podeželju in oddaljenosti od šol in vrtcev pri organiziranju proslav, prireditev in govornih ur ter roditeljskih sestankov.....	11
4.4 Izboljšanje možnosti otrok pri udeleževanju v popoldanskih aktivnostih.....	11
4.5 Povečanje obstoječe mreže podružničnih vrtcev in šol.....	12
5. POSEBNI UKREPI ZA CENTRE ZA SOCIALNO DELO.....	12
5.1 Približanje storitev in informacij o storitvah na podeželju	12
5.2 Boljša informiranost o možnih virih pomoči ob doživljanju ali zaznavi nasilja	12
5.3 Širjenje nabora storitev, ki so prilagojene dinamiki in potrebam podeželja	12
5.4 Povečanje nudenja storitev pomoči na domu, še posebno obiskov starejših	12
5.5 Ustanavljanje dnevnihi centrov na vaseh	12
5.6 Spremembe v organizaciji dela – več e-storitev in podaljšanje delovnega časa	13



6. OSEBNI UKREPI ZA DOMOVE ZA STAREJŠE OBČANE IN ZDRAVSTVENE DOMOVE.....	13
6.1 Nudenje (preventivnih) mobilnih pregledov na podeželju	13
6.2 Nudenje mobilne (preventivne) psihološke obravnave na podeželju.....	13
6.3 Posvečanje pozornosti alkoholizmu na podeželju	13
6.4 Izgradnja in ustanavljanje domov za starejše in dnevnih centrov za starejše na podeželju, v osrčju vasi	13
6.5 Ureditev prevozov starejših in starejših bolnih do zdravstvenih storitev	14
7. UKREPI NA RAVNI DRŽAVE	14
7.1 Zakoni in ukrepi	14
7.2 Izobraževanje in ozaveščanje	14
7.3 Razvoj podeželja je razvoj v smeri doseganja enakosti spolov	14



1. SPLOŠNO O UKREPIH

K pripravi Nabora prilagojenih ukrepov so vodile vse že opravljene aktivnosti, ki spadajo pod Delovni sklop Pregled in analiza aktualnega stanja na področju vloge in položaja moških in žensk na podeželju, s poudarkom na izzivih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja: analiza in pregled literature, raziskava o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji in na Norveškem ter analiza več-deležniških posvetov z odločevalci in odločevalkami v obeh sodelujočih regijah.

Delovni sklop in Nabor ukrepov sta v skladu z vsemi cilji projekta TERA in še posebno s sledečimi predvidenimi rezultati projekta:

- Izboljšanje znanja moških in žensk na podeželju o problematiki spolnih stereotipov, tradicionalnih spolnih vlog, o izzivih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja in pomenu enakosti spolov;
- Povečano zavedanje lokalnih in nacionalnih deležnikov ter odločevalcev o problematiki usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na podeželju;
- Opolnomočenje moških in žensk s podeželja z ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja;
- Okrepljena vloga zagovorniških organizacij za izboljšanje položaja žensk na podeželju in s tem trajnostnega razvoja podeželja;
- Povečano zavedanje na podeželju živečih moških o škodljivostih tradicionalnih spolnih vlog in o pomenu njihovega aktivnega vključevanja v izzive usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja;
- Povečana ozaveščenost o vlogi in položaju žensk in moških na podeželju (tudi o stanju enakosti spolov na podeželju) med širšo javnostjo.

Nabor ukrepov je prilagojen različnim ravnam:

- Delodajalcem in delodajalkam;
- Posameznikom in posameznicam oziroma družinam;
- Ukrepom na ravni države;
- Posebnim ukrepom, ki so relevantni v okviru TERA projektnih aktivnosti in že identificiranih izzivov:
- Ukrepi za šole in vrtce
- Ukrepi za zdravstvene domove in domove za starejše občane ter občanke
- Ukrepi za centre za socialno delo.

Nabor ukrepov služi kot temeljno vsebinsko izhodišče za oblikovanje TERA edukativno-ozaveščevalnega programa (in pripadajočih modulov ter spletne platforme) in kot izhodišče srečevanja vzpostavljenih več-deležniških odborov, ki se bodo v Pomurju in Posavju sestajali v prihodnjih mesecih. Projektna partnerja Razvojni center Murska Sobota in Regionalna razvojna agencija Posavje bosta ukrepe kot prvi organizaciji implementirali v svoje notranje delovanje, poleg tega pa bosta med posveti spodbujali implementacijo ukrepov tudi med ostalimi deležniki in deležnicami.

Nabor ukrepov, katerih cilj je lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter dvigovanje ozaveščenosti o pomenu uravnotežene delitve med delom in zasebnim življenjem, je pripravljen v slovenskem in angleškem jeziku.



2. SPLOŠNI UKREPI ZA DELODAJALCE IN DELODAJALKE

2.1 Priprava načrta usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja organizacij

Organizacije lahko pripravijo in posodobljajo letne Načrte o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ki jim bodo omogočale zastavitev ciljev in načrtanje poti do doseganja ciljev, v načrte naj vključijo obstoječe zakonske možnosti, ki so zaposlenim na voljo in tudi želje delavcev in delavk, ki izhajajo iz izzivov s katerimi se slednji soočajo.

2.2 Merjenje zadovoljstva o možnostih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja med zaposlenimi

Delodajalci in delodajalke naj med svojimi zaposlenimi na letni ravni merijo stopnjo zadovoljstva z možnostmi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki so jim ponujene. Standardizirana evalvacija zadovoljstva v obliki anketnega vprašalnika, lahko nudi povratno informacijo delodajalcem in delodajalkam v smislu razvoja njihovega delovnega okolja in vzpostavljanja delovne klime, ki spodbuja in omogoča usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

2.3 Spodbujanje aktivnega očetovstva

Številne raziskave so pokazale, da se očetje v delovnih okoljih v strahu pred stigmo in zasmehovanjem pogosto znajdejo v neprijetnem položaju, ko bi se želeli dogovoriti za fleksibilnejšo obliko dela ali koriščenje očetovskega dopusta, ki bi jim omogočal večjo vključenost v nego, skrb in vzgojo otrok. Delodajalci in delodajalke se morajo teh okoliščin zavedati, jih premostiti in aktivno očetovstvo spodbujati (še posebno v primerih koriščenja bolniškega dopusta za nego otroka). Delodajalci in delodajalke lahko aktivno očetovstvo spodbujajo tudi preko dodatnih dni (ne)plačanega očetovskega dopusta, ki ga ponudijo očetom.

Za osebe, ki na podeželju živijo in se ukvarjajo s kmetijsko dejavnostjo:

Za samozaposlene oziroma kmečko zavarovane osebe bi bilo potrebno dodatno ozaveščanje o pravnih možnostih koriščenja očetovskega dopusta, dopusta za nego otroka in pravicah, ki izhajajo iz tega naslova.

2.4 Organiziranje prijazne vrnitve na delo po koriščenju starševskega dopusta ali po drugi daljši odsotnosti iz dela

Smiselno je, da delodajalci in delodajalke delavce in delavke ki so na daljši odsotnosti iz dela, še naprej vključujejo v interno komuniciranje in informiranje, s tem se olajša prihod nazaj na delo in zmanjša možnost nezadovoljstva.

2.5 Organiziranje in ureditev (ne)plačane odsotnosti iz dela zaradi osebnih okoliščin

Delodajalci in delodajalke naj skupaj z zaposlenimi in na podlagi njihovih potreb identificirajo in opredelijo posebne okoliščine, ki lahko zaposlenim prinesejo (ne)plačano odsotnost iz dela in so povezane z njihovim usklajevanjem zasebnega življenja (na primer spremstvo nosečih partnerk ali starejših in otrok pri zdravniških pregledih, udeležba šolskih predstav, rojstva, poroke in smrti, popravila in renovacije, selitve, daljša potovanja in drugi osebni opravi).

Za osebe, ki živijo na podeželju in se ukvarjajo s kmetijsko dejavnostjo:

Omogočeno naj bo koriščenje dopusta in možnost odsotnosti z dela »ad hoc«, v primerih ki jih zaposleni oziroma zaposlene z delodajalcem_ko vnaprej določijo (npr. spravilo krme ob lepem vremenu,). Določi se lahko minimalno število dni pred napovedano odsotnostjo (npr. 1 dan pred predvideno odsotnostjo).



2.6 Vključitev načela enakosti spolov in spodbujanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih v kulturo organizacije

Delodajalci in delodajalke naj kot temeljno vrednoto organizacijske kulture uvedejo zasledovanje načela enakosti spolov in slednje podprejo z več akti in pravilniki, ki bodo omogočili tako doseganje tega cilja kot tudi izboljšali možnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. V to sodi zaveza po spolno nepristranskem in uravnoteženem zaposlovanju novih sodelavcev in sodelavk; ničelna toleranca do seksizma in (spolnega) nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu.

Posebno pozornost bi veljalo nameniti izobraževanje oseb, ki delajo s kmeti, o pomenu enakosti spolov in usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. V to bi se lahko spodbudilo predvsem kmetijsko svetovalno službo (zaposlene, ki delajo na področju dopolnilnih dejavnosti in kmečkih družin oziroma pokrivajo tematiko socialne varnosti).

Spodbujati bi veljalo organiziranje predavanj o kakovosti življenja na kmetijah, duševnem zdravju in oblikovanju dobrih medsebojnih odnosov - s strani svetovalnih služb, CSD-ja in drugih družbenih skupnosti.

2.7 Organiziranje temeljnih izobraževanj za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in za zasledovanje enakosti spolov znotraj delovnih okolij

Delodajalci in delodajalke naj (vsaj) enkrat na leto zaposlene izobražujejo o procesih in mehanizmih, ki zavirajo enakost spolov na delovnem mestu in s tem škodijo tako zaposlenim kot razvoju in uspehu organizacij kot takšnih. Na tovrstnih izobraževanjih je nujno poudariti škodljivost delovanja moških in ženskih spolnih stereotipov in s tem povezano omejenost spolnih norm in vlog, s čimer se krepijo možnosti zasledovanja ciljev, interesov in talentov tako moških kot žensk.

2.8 Omogočanje fleksibilnega in drsečega delovnega časa oziroma dela od doma (ali dela na drugi lokaciji)

Pomemben vpliv na lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ima tudi organizacija dela. Drseči delovni čas zaposlenim omogoča lažjo uskladitev drugih (zasebnih) obveznosti, fleksibilen delovni čas pa zaposlenim podeli avtonomijo, da si delo razporedijo svobodno. Na kakovostnejše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja pa vpliva tudi možnost dela od doma oziroma dela na drugi lokaciji, ki lahko zaposlenim odvzame čas povezan s potjo na delo.

2.9 Omogočanje dela za krajši delovni čas

Delodajalci in delodajalke naj zaposlenim (ki to željo izrazijo) omogočijo delo s skrajšanim delovnim časom (4 oziroma 6 ur dela na dan), s čimer bodo zaposlene osebe lažje in učinkoviteje razporejale obveznosti povezane z delom, skrbstvenim delom in prostim časom.

Posebno pozornost velja nameniti tudi ozaveščanju samozaposlenih oseb in kmetov ter kmetic o pravnih možnostih skrajšanega delovnega časa, oprostivah plačevanja prispevkov ter koriščenju transferjev (s strani CSD, kmetijsko svetovalne službe).

2.10 Organiziranje dela v spolno mešanih timih

Organiziranje dela v spolno mešanih timih lahko pripomore k preseganju številnih spolnih stereotipov in predstavah, ki jih zaposleni in zaposlene gojijo napram nasprotnega spola in pomembno vpliva k izgradnji organizacijske kulture, ki temelji na enakosti spolov.



2.11 Možnost odklonitve nadurnega in nočnega dela

Delodajalci in delodajalke naj svojim zaposlenim ponudijo možnost, da slednji odklonijo nadurno in nočno delo, v kolikor se jim ob opravljanju tega dela pojavljajo težave z usklajevanjem zasebnega življenja.

2.12 Široko razumevanje skrbstvenih obveznosti

Delodajalci in delodajalke morajo osvojiti najširše razumevanje koncepta skrbstvenih obveznosti, ki ne sme biti stereotipno omejeno na matere dojenčkov. Namesto tega morajo pri ukrepih slediti dejstvu, da se z odraščanjem otrok spreminjajo potrebe zaposlenih in da morajo biti v to enakovredno vključeni tako moški (matere) kot moški (očetje). Poleg tega ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja pomembno omogočajo tudi lažje opravljanje skrbstvenih nalog povezanih s skrbjo za starejše in bolne.

2.13 Široko razumevanje pomena koncepta usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja

Delodajalci in delodajalke morajo ukrepe za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja nuditi vsem svojim zaposlenim, ne le mladim materam. Pri tem izkazuje široko razumevanje pomena koncepta usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki je pomemben in koristen za vse zaposlene, ne glede na njihov spol, starševstvo ali drugo osebno okoliščino – vsi imajo koristi od uravnoteženega razmerja med poklicnim in zasebnim.

2.14 Uskladitev dopusta s šolskimi počitnicami

Delodajalci in delodajalke naj zaposlenim osebam s šoloobveznimi otroki omogočijo koriščenje dopusta ob dnevih oziroma tednih, ki sovpadajo tudi s šolskimi počitnicami, s čimer bo pomembno prispevano k usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih.

2.15 Vzpostavitev sistema nagrajevanja in stimulacij, ki ni odvisno od skrbstvenih obveznosti in spola zaposlene osebe

Delodajalci in delodajalke morajo z ustreznimi akti in pravilniki (ter predvidenimi sankcijami kršenja) poskrbeti za možnosti transparentnega napredovanja zaposlenih ne glede na njihov spol ali skrbstvene obveznosti. Na ta način se omogoča enakovredna udeležba in napredovanje vsem, ne glede na njihove osebne okoliščine, s čimer se prispeva k izgradnji in ohranjanju kulture organizacije, ki temelji na enakosti spolov.

2.16 Zagotovitev možnosti (anonimnega) izražanja (ne)zadovoljstva z ukrepi ki so znotraj organizacije na voljo in ki so namenjeni lažšanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja

Delodajalci in delodajalke naj premislijo o najbolj optimalnem načinu izražanja (ne)zadovoljstva zaposlenih tako z aktualnimi možnostmi, ki so na voljo za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, kot tudi za izražanje mnenj, dvomov, vtisov glede splošnega sledenja enakosti spolov znotraj delovnega vzdušja. Mnenja se lahko podajajo v temu namenjeno škatlo, lahko se zapišejo v posebne zvezke ali pa se zbirajo elektronsko, ob omogočeni anonimnosti.

2.17 Zagotovitev možnosti nudenja psiholoških razgovorov

Delodajalci in delodajalke naj premislijo o možnosti zagotovitve psiholoških razgovorov z zaposlenimi, ki bili namenjeni premisleku o (pre)obremenjenosti, (potencialni) izgorelosti in spodbujanjem zavedanja o pomenu kvalitetnega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki ima velik vpliv tudi na duševno zdravje.



2.18 Določitev koordinatorja_ko ali delovne skupine za lažje in boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter učinkovitejše zasledovanje načela enakosti spolov znotraj organizacij

Delodajalci in delodajalke naj določijo delovno skupino ali koordinatorja_ko, ki bo znotraj organizacije skrbela za izpostavljanje izzivov povezanih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, predlagala bo nove in izboljšane ukrepe, ter z zaposlenimi vodila konstanten dialog, ki bo omogočil prioritarno obravnavo tega pomembnega področja. Koordinator_ka oziroma delovna skupina naj med zaposlenimi tudi vseskozi spodbuja izmenjavo izkušenj povezanih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, s čimer se bodo nove rešitve še lažje identificirale. Pomembno je, da delovno skupino sestavlja skupina zaposlenih z različnim spolom in družinskim statusom (med njimi morajo biti tudi osebe brez otrok in skrbstvenih obveznosti), saj morajo ukrepi služiti vsem – vsi imajo namreč v zasebnem življenju obveznosti, ki jih je nujno usklajevati s poklicnim življenjem.

2.19 Spodbujanje in podpiranje aktivnosti, ki so del prostega oziroma zasebnega časa zaposlenih

Delodajalci in delodajalke lahko aktivno podpirajo in spodbujajo svoje zaposlene pri določenih aktivnostih in dejavnostih, ki jih slednji sicer izvajajo v njihovem prostem času. Tako lahko delodajalci in delodajalke organizirajo aktivnosti kot so ogledi tekem, športne igre, kulturne in gledališke vsebine in podobno.

2.20 Zavedanje vloge vodstva pri lajšanju usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja na ravni delovnih organizacij

Delodajalci in delodajalke se morajo skupaj z vsem vodstvenim kadrom zavedati njihove vloge in odgovornosti za zagotavljanje enakosti spolov znotraj delovnih organizacij in za sprejemanje in nadgrajevanje ukrepov, ki zaposlenim omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Zasledovanje tovrstnih ciljev ne bo delavcem in delavkam nudilo zgolj enakovredne delovne izkušnje, ampak bo pomembno zvišalo raven zadovoljstva tako na delovnem mestu kot prispevalo k izboljšanju poslovnih rezultatov.

3. SPLOŠNI UKREPI ZA DRUŽINE

3.1 Skrb za dom in družino je naloga vseh, ki so del družinske skupnosti

Starši se morajo zavedati, da svoje otroke učijo najprej z zgledom, pri čemer pomembno vlogo igra razdelitev dela in nalog, ki so v družini povezane s tako imenovanim nevidnim delom – delom povezanim s skrbjo za dom in družino (čiščenje, kuhanje, pospravljanje, nega in skrb za mlajše, starejše in bolne). Stereotipne predstave in z njimi povezane vloge spolov tovrstno delo neupravičeno pripisujejo zgolj ženskam, zato je pomembno v družini najprej ozavestiti velik pomen tovrstnega dela, nato pa tudi poskrbeti za aktivno vključitev vseh, ki uživajo v sadovih tega dela, tudi v njegovo opravljanje.

3.2 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja predstavlja pomemben element dobrega počutja

Dobro usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja vpliva tako na psihično kot na fizično zdravje oseb, nenehno iskanje ravnotežja je namreč povezano z občutki krivde, nemoči in izčrpanosti, ki zvišuje raven stresa in niža stopnjo zadovoljstva z življenjem, vodi pa lahko tudi v fizične bolezni.

Kljub temu, da je ločevanje dela in zasebnega življenja na kmetijah težko dosegljivo (saj se težje razloča med obema aspektoma), je potrebno o pomenu usklajevanja poklicne in zasebne plati življenja ozaveščati tudi tiste osebe, ki na podeželju živijo in se ukvarjajo s kmetijsko dejavnostjo.



3.3 Prepoznavanje in preseganje toksične moškosti

Toksična moškost je posledica zastarele, s stereotipi prepredene vzgoje fantkov, ki je temeljila na predpostavkah kot so fantje ne jočejo; fantje so vedno trdni in močni; nasilje je legitimen vir izražanja nezadovoljstva; izražanje čustev je povezano s šibkostjo, in podobno. Toksična moškost lahko v družinah na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja vpliva izrazito negativno, saj vzdržuje vlogo moškega in očeta kot najpomembnejšega člana družine, kar ne omogoča izgradnje enakovrednih odnosov med partnerjema in v družini.

3.4 Vzpostavljanje jasne ločnice med delom in zasebnim življenjem

Za učinkovito vzpostavljanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem je nujno, da si vsaka oseba postavi jasno ločnico med delom in svojim zasebnim življenjem. Taka ločnica bo posledično vodila v postavljanje posebnih prioritet, ki bodo oblikovale čas, ki je namenjen (samo) delu in nasprotno čas, ki je namenjen (samo) zasebnemu življenju.

3.5 Pravica do odklopa

Pravica do odklopa predstavlja pravica posameznika ali posameznice, da po določeni uri v dnevni sprejema več telefonskih klicev ali odgovarja na s službo povezana sporočila in elektronsko pošto. Ta pravica je pomemben element usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki je večji poudarek dobila v zadnjem času – ob razmahu dela na daljavo, ki je mnoge ljudi soočilo z neprijetnimi posledicami nenehne dosegljivosti, ki jo omogočata splet in opravljanje dela na daljavo.

3.6 Poznavanje pravic, področne zakonodaje in storitev v bližini

Za dobro usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je nujno poznavanje področne zakonodaje in pravic, ki iz slednje izhajajo in lahko omogočajo boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Poleg tega je dobro in koristno tudi poznavanje delovanja pomembnih javnih storitev (vrtcev, šol, domov za starejše občane, centrov za socialno delo in ostalih infrastruktur), ki lahko usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja lajšajo.

3.7 Pomen prostega časa – časa zase

Veliko vlogo pri uravnoteženem usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja igra tudi narava zasebnega življenja, ki mora vključevati poseben čas, ki je namenjen samo posamezniku oziroma posameznici. Ta prosti čas, čas zase je nujen za vzdrževanje mentalnega zdravja in splošnega dobrega počutja. Čas, ki je porabljen ob aktivnostih v katerih posamezniki in posameznice uživajo, jih namreč osrečuje in krepi njihovo vzdržljivost.

3.8 Spodbujanje enakih možnosti za vse otroke in preseganje spolnih stereotipov

Starši naj svoje otroke spodbujajo pri zasledovanju njihovih interesov in razvoju talentov, pri čemer je pomembno, da se otresejo vseh stereotipnih predstav, ki nakazujejo, da obstajajo določene karierni in osebne poti, ki so bolj primerne za ženske kot za moške, in obratno. Razumevanje vseh javnih in zasebnih prostorov ter vseh poklicnih poti in mest odločanja kot mest do katerih morajo imeti enak dostop tako ženske kot moški, pripomore tudi k boljšemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

3.9 Spodbujanje vključevanja žensk na trg dela

Vključenost žensk na trg delovne sile, s čimer si ženske poleg zasledovanja lastnih ciljev in želj, pridobijo tudi pomembno finančno neodvisnost, ni samoumevna, ampak pomembna zgodovinska zmaga pionirk na področju emancipacije žensk. Z vključenostjo žensk v (plačano) delo, so pogosto slednje postali tiste, ki so – ob neupoštevanju velike količine in bremen neplačanega dela, ki ga opravijo – ob usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, najbolj obremenjene. Pomembno je zato, da ob spodbudi deklic in žensk, naj zasledujejo svoje



karijerne sanje in želje, ne pozabimo tudi na pomen nudenja javnih infrastruktur, ki denimo omogočajo varovanje otrok in tudi na potrebne spremembe v smeri aktivnega očetovstva, ki jih je nujno spodbujati in promovirati.

Za ženske, ki se ukvarjajo s kmetijsko dejavnostjo bi veljalo premisliti o poenostavitvi opravljanja dopolnilnih dejavnosti

– predvsem z vidika administracije, obenem pa sočasno ozaveščati ženske, ki delajo na kmetiji, da poskrbijo za svoj socialni in ekonomski položaj.

3.10 Aktivno očetovstvo

Aktivno očetovstvo se prične že ob spremljanju in soudeležbi pri ginekoloških pregledih nosečnice, nadaljuje z udeležbo na porodu in enakovredno vključitvijo v vse elemente skrbi, nege in seveda vzgoje otroka. Aktivno očetovstvo tako omogoča izgradnjo zdravih, trdnih emocionalnih vezi med očetom in otrokom, ki imajo daljnosežne pozitivne posledice za vse vpletene, pri čemer pomembno vplivajo tudi na količino skrbi in bremen ki sicer – v razmerah spolno stereotipnega dožemanja starševstva – pripadajo predvsem ženskam.

4. POSEBNI UKREPI ZA VRTCE IN ŠOLE

4.1 Uvedba popoldanskega in počitniškega varstva otrok v vrtcih in šolarjev ter šolarik

Vrtci in osnovne šole naj premislijo o možnostih uvedbe popoldanskega varstva in počitniškega varstva otrok, ki za osebe, ki živijo na podeželju in še posebno za tiste, ki tam živijo in delujejo v sklopu kmetij, predstavlja velik problem. Kot je pokazala Raziskava o enakosti spolov na podeželju (TERA, 2022) so anketiranke in anketiranci zelo pogosto izražali stiske povezane z varstvom otrok med počitnicami (posebno z varstvom mlajših otrok, ki se pri delu ne morejo pridružiti staršem) in daljšim delovanjem vrtcev v popoldanskem času, kar bi pozitivno vplivalo na njihove možnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Pri tem bi veljalo preveriti urejenost varovanja otrok staršev, ki so vključeni v druge nestandardne poklice.

4.2 Kasnejši začetek pouka

Kasnejši začetek pouka bi pomembno izboljšal možnosti usklajevanja oseb, ki živijo na podeželju, saj od njih (in od njihovih otrok) ne bi terjal tako zgodnjega jutranjega vstajanja, ki je posebno problematično za vse tiste, ki imajo v jutranjih urah tudi obveznosti povezane s hlevom in živino.

4.3 Upoštevanje dinamike življenja na podeželju in oddaljenosti od šol in vrtcev pri organiziranju proslav, prireditev in govornih ur ter roditeljskih sestankov

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je odvisno tudi od uspešnega reševanja konfliktov, ki se med posamezniki in posameznicami pojavljajo zaradi različnih, ki jih v življenju prevzemajo. Starši, ki živijo na podeželju in še posebno tisti, ki se ukvarjajo s kmetijsko dejavnostjo, so ob organiziranju šolskih dogodkov, ki potekajo v času njihovega dela v hlevu ali pa v času drugih zadolžitvev, se tovrstnih dejavnostih težje udeležujejo, s čimer so postavljeni v neprijeten položaj, ki ga gotovo občutijo tudi otroci.

4.4 Izboljšanje možnosti otrok pri udeleževanju v popoldanskih aktivnostih

Šole bi morale spodbujati vključevanje otrok tudi v aktivnosti, krožke in dejavnosti, ki so otrokom ponujene v popoldanskih in večernih urah, pri čemer se bi morali zavedati logističnih težav, povezanih s prevažanjem otrok na te aktivnosti. Slednje od staršev (kot je pokazala raziskava, predvsem mam) terja veliko časa, ki ga – če je to sploh mogoče – namenijo še prevažanju otrok nazaj v mesta, kjer se te dejavnosti odvijajo. Z organiziranjem tovrstnih javnih prevozov za otroke tudi popoldan, bi pomembno vplivali na boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja oseb in tudi povečali možnosti udeleževanja otrok pri zasledovanju njihovih interesov in razvoju talentov.



4.5 Povečanje obstoječe mreže podružničnih vrtcev in šol

Večina sodelujočih v Raziskavi enakost spolov na podeželju (TERA, 2022) je izrazila željo in potrebo po odprtju večjega števila podružničnih šol in vrtcev, ki bi staršem otrok, ob predpostavki bližine in olajšane dostopnosti, omogočale tudi lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Razmislek bi veljalo voditi tudi v smer, da se posamezne vrtčevske enote organizirajo na kmetijah – s tem se lahko zagotovijo dodatna delovna mesta na podeželju ter posebno okolje za otroke. Takšna organizacija bi omogočala lažji dostop do vrtcev osebam, ki živijo na podeželju.

5. POSEBNI UKREPI ZA CENTRE ZA SOCIALNO DELO

5.1 Približanje storitev in informacij o storitvah na podeželju

Sodelujoči in sodelujoče v Raziskavi o enakosti spolov na podeželju (TERA, 2022) so večkrat izpostavili problematiko nepoznavanja vseh storitev, ki jih Centri za socialna dela nudijo in ki lahko pomembno vplivajo na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (skrb za starejše, skrb za bolne, ..), še posebno pri ženskah, ki – kot je pokazala tudi raziskava – nase prevzemajo večji del tovrstnih bremen. Temu bi se veljalo zoperstaviti s sistematičnim informiranjem na podeželju živečih oseb, ki bi lahko potekalo tudi v obliki nudenja mobilnih uradnih ur (v prostorih krajevnih skupnosti oziroma uradov) na podeželju.

5.2 Boljša informiranost o možnih virih pomoči ob doživljanju ali zaznavi nasilja

Kot je pokazala Raziskava o enakosti spolov na podeželju (TERA, 2022) je skoraj 70 % (kar 75 % žensk) anketiranih oseb menilo, da na podeželju ni dovolj dostopnih virov pomoči za žrtve nasilja. Nujno je s temi informacijami o možnostih umika in iskanja pomoči pa tudi s splošnimi informacijami o pojavnosti in pogostosti nasilja, ob jasno izraženi nedopustnosti nasilja, prodreti tudi na podeželje. Šele življenje brez strahu, namreč omogoči iskanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter nudi pogoje za demokratično življenjsko izkušnjo moških in žensk.

5.3 Širjenje nabora storitev, ki so prilagojene dinamiki in potrebam podeželja

Sodelujoči in sodelujoče v Raziskavi o enakosti spolov na podeželju (TERA, 2022) so poudarili, da bi Centri za socialno delo morali svoj nabor storitev bolje prilagoditi dinamiki in potrebam podeželja – najbolje bi to naredili preko terenskih obiskov in komuniciranja s (potencialnimi) končnimi uporabniki storitev. Analiza, ki je bila opravljena v okviru tega projekta pa je pokazala, da si osebe na podeželju, želijo več v njihovih okoljih prilagojenih storitev predvsem za starejše in starejše bolne.

5.4 Povečanje nudenja storitev pomoči na domu, še posebno obiskov starejših

Veliko časa predvsem ženske na podeželju namenijo druženju in skrbi za starejše ali bolne starejše, pri čemer včasih na ta način opravljajo delo v drugi ali tretji izmeni. Kot je pokazala analiza Raziskave o enakosti spolov na podeželju (TERA, 2022) bi bilo izjemno pomembno razširiti nabor storitev v smislu nudenja več (brezplačnih) storitev pomoči na domu, tudi v obliki druženja in skrbi za starejše, ki iz takšnih ali drugačnih razlogov ne morejo ali ne želijo postati del institucionalnega varstva.

5.5 Ustanavljanje dnevnihih centrov na vaseh

Odmik in odhod iz domačih vasi lahko za mnoge prebivalce in prebivalke podeželja (še posebno za starejše) predstavlja veliko breme in stres, ki pa posledično vpliva tudi na kakovost njihovih življenj in možnost lajšanja določenih zdravstvenih tegob. Večina dnevnihih centrov kamor lahko svojci starejše člane družine odpeljejo čez dan, se nahaja v mestih, kar predstavlja veliko oviro za osebe, ki živijo na podeželju- z ustanavljanjem dnevnihih centrov na vaseh bi tako lahko obenem izboljšali kakovost življenja, ponudili različne možnosti preživljanja časa starejšim, pri tem pa bi pomembno razbremenili predvsem ženske, na katere navadno padejo breme in skrbi za starejše.



5.6 Spremembe v organizaciji dela – več e-storitev in podaljšanje delovnega časa

Osebe, ki živijo (mnogi izmed tudi delajo na podeželju) so v sklopu Raziskave Enakost spolov na podeželju (TERA, 2022) večkrat izpostavile, da bi Centri za socialno delo morali svoje storitve prilagoditi na način, da bi več slednjih bilo možno opraviti na daljavo (preko elektronskih naprav in digitalne komunikacije), ali pa da bi se podaljšal delovni čas Centrov v mestih, s čimer bi prihranili veliko časa in si lažje organizirali obveznosti ter s tem tudi lažje našli ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

6. OSEBNI UKREPI ZA DOMOVE ZA STAREJŠE OBČANE IN ZDRAVSTVENE DOMOVE

6.1 Nudenje (preventivnih) mobilnih pregledov na podeželju

Na kakovost življenja in na stopnjo zadovoljstva z življenjem, kar je neposredno povezano tudi z najinimi in možnostmi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, vpliva tudi skrb za zdravje. Oddaljenost od zdravstvene infrastrukture, lahko v povezavi z do določene mere na podeželju še vedno prisotno stigmo in sramom do lastnega telesa, privede do ne udeleževanja preventivnih pregledov, celo presejalnih programov namenjenim zgodnjemu odkrivanju rakavih obolenj. Temu bi se veljalo resno posvetiti in premisliti kako lahko z določenimi vsebinami zdravstvene institucije prodrejo na podeželje, in tam informirajo in če je možno – izvedejo določene preglede (na primer (samo)pregledovanje dojk, ...).

6.2 Nudenje mobilne (preventivne) psihološke obravnave na podeželju

Na podeželju ostaja skrb za duševno zdravje precej stigmatizirano in zanemarjeno, kar se lahko odraža v dejanskem psihičnem stanju oseb, ki se s povečanjem (nad)obremenitev – dokazano – še slabša. Velik napor bi zato veljalo vključiti v akcije informiranja in nudenja prve psihološke pomoči na podeželju, ki bi posledično osvetlila tudi močno in pomembno povezavo med mentalnim blagostanjem in uravnoteženim ravnovesjem med poklicnim in zasebnim življenjem.

6.3 Posvečanje pozornosti alkoholizmu na podeželju

Kot je pokazala Raziskava o enakosti spolov na podeželju (TERA, 2022) je alkoholizem na podeželju pereč problem, ki negativno vpliva na družinske in partnerske odnose (s tem se je strinjalo skoraj 70 % vseh anketirancev in anketirank), zato bi temu veljalo posvetiti še bolj podrobno pozornost. Alkoholizem močno vpliva na družinsko dinamiko, ruši enakovrednost odnosov in negativno vpliva tudi na možnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Programi ozaveščanja, informiranja in nudenja pomoči na podeželju bi k tem gotovo kakovostno doprinesli, še posebno ob upoštevanju vzajemnega delovanja alkoholizma, nasilja in strogo hierarhičnih razmerij moči v odnosih.

6.4 Izgradnja in ustanavljanje domov za starejše in dnevnih centrov za starejše na podeželju, v osrčju vasi

Sodelujoči in sodelujoče v naši Raziskavi o enakosti spolov na podeželju (TERA, 2022) so večkrat izpostavili, da bi bilo za starejše in starejše bolne, za katere v sedanjih okoliščinah večinoma skrbijo predvsem ženske, boljše da se jim ponudi namestitev v domovih za starejše na podeželju, namesto domov, ki so v mestnih središčih. Mnoge osebe so namreč na vaška okolja močno vezana, zato za številne odhod v mesta na jesen življenja nikakor ne pride v poštev. Takšni domovi ne bi samo izboljšali kvalitete življenja starejših, ampak bi jim – ob nudenju aktivnosti, kot so jih bili na kmetijah vajeni starejši, ponudili nove izkušnje druženja, njihovim svojcem pa omogočili lažje usklajevanje med poklicnim in zasebnim življenjem.



6.5 Ureditev prevozov starejših in starejših bolnih do zdravstvenih storitev

Pogost razlog za ne obiskovanje ali pozno obiskovanje zdravniških storitev in pregledov za osebe iz podeželja (še posebno za starejše in tiste, ki na podeželju tudi delajo in se ukvarjajo s kmetijsko dejavnostjo), lahko najdemo tudi v geografski oddaljenosti nekaterih storitev, ki je v povezavi z logističnimi ovirami (avtomobil, vozniško dovoljenje) predstavlja veliko težavo. Nedvomno bi organizacija prevozov starejših pozitivno vplivala tudi na njihove mlajše družinske člane, jih razbremenila in omogočila drugačno organizacijo zasebnega časa.

7. UKREPI NA RAVNI DRŽAVE

7.1 Zakoni in ukrepi

Skrb za dosledno izvajanje nacionalne in nadnacionalne zakonodaje (Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev ter oskrbovalcev), ki se razvija v smeri aktivnejše vloge očetov, omogočanja fleksibilnih oblik zaposlitev in poudarjanju zadovoljstva na delovnem mestu, ki je pomembno povezano tudi z zasledovanjem koncepta in vrednote enakosti spolov kot cilja. Zakonodajni ukrepi morajo v zadostni meri slediti in upoštevati specifične okolja v katerem živijo kmetje, kmetice in ostali, ki na podeželju zgolj živijo, večkrat dokazana višja trdovratnost spolnih stereotipov, ki vztrajajo na podeželju lahko otežuje doseganje enakosti.

7.2 Izobraževanje in ozaveščanje

Država mora na sistemski način pristopiti k ozaveščanju in izobraževanju na področju aktivnega očetovstva, pomena usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja in še posebno na področju v Raziskavi o enakosti spolov na podeželju (TERA, 2022) identificiranih posledic aktualne (ne)enakosti spolov na podeželju: nasilje in pomanjkanje virov pomoči; alkoholiziranost; geografska oddaljenost od ključne infrastrukture in zadovoljstvo z življenjem – tudi kot posledica stereotipne vloge spolov.

7.3 Razvoj podeželja je razvoj v smeri doseganja enakosti spolov

Nujno, je da se na ravni države okrepi zavedanje o potrebi po razumevanju razvoja podeželja tudi v smeri zasledovanja enakosti spolov. Samo takšen razvoj bo namreč vsem spolom omogočal enakovredno življenjsko izkušnjo in kot takšen bo povratno prispeval k večjemu razvoju in napredku podeželja. Obstoječa neenakost spolov ima za življenja moških in žensk namreč konkretne posledice, ki jih je potrdila tudi Raziskava o enakosti spolov na podeželju (TERA, 2022), in ki kažejo neštete mehanizme in vzorce, ki še vedno določajo podrejenost žensk na podeželju in bi jih kot takšne veljalo ustrezno obravnavati in preseči.