



GUIDE

PROJECT NUMBER: 2022-1-DK01-KA220-HED-000088016



Zbirka orodij za karierno svetovanje, ki upošteva spol

Pripravilo partnerstvo projekta GUIDE
Februar 2025

Oblikovanje p-consulting.gr
Maj 2025



Kazalo

Uvod	6
Razumevanje vloge spola v karierni orientaciji	7
Praktična uporaba.....	8
Orodja in gradiva	10
DOBRA PRAKSA	12
Razumevanje vloge spola v karierni orientaciji	13
Viri.....	14
Kviz.....	14
2. poglavje	15
Kako družbene spolne norme vplivajo na izbiro kariere in poklicno samozavest	15
Praktična uporaba.....	16
Orodja in gradiva	19
DOBRA PRAKSA	20
Viri.....	20
Kviz.....	21
3. poglavje	22
Spol in zunanja pričakovanja v poklicnem življenju	22
Praktična uporaba.....	23
Orodja in gradiva	24
DOBRA PRAKSA	26
Viri.....	26
Kviz.....	27
4. poglavje	29
Znanje, spretnosti in vrednote za karierno svetovanje, ki upošteva spol.....	29
Praktična uporaba.....	30
Orodja in gradiva	32
DOBRA PRAKSA	34
Viri.....	35
Kviz.....	36



5. poglavje	37
Kompetence za spolno občutljivo načrtovanje kariere	37
Praktična uporaba	37
Orodja in gradiva	38
DOBRA PRAKSA	39
Viri	40
Kviz	41
6. poglavje	42
Dobre prakse na področju karierne orientacije, ki upošteva spol	42
Praktična uporaba	43
Vključujoče okolje pri karierni orientaciji	43
Orodja in gradiva (v angleščini)	44
DOBRA PRAKSA	44
Viri	44
7. poglavje	45
Priporočila za spolno občutljivo karierno orientacijo	45
Praktična uporaba	46
Orodja in gradiva	47
DOBRE PRAKSE	48
Viri	48
Kviz	49
8. poglavje	51
Prihodnost spolno občutljivega kariernega svetovanja	51
Praktična uporaba	52
Anwendungsspeispiele	52
Orodja in gradiva	55
DOBRA PRAKSA	55
Viri	56
Kviz	56



Priloge	57
Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, na Danskem ..	58
Pregled	58
Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija na Danskem	59
Stališča deležnikov in dobre prakse	61
Zaključki in priporočila	61
Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, v Grčiji	62
Pregled	62
Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija v Grčiji	62
Stališča deležnikov in dobre prakse	63
Zaključki in priporočila	63
Viri	64
Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, na Cipru ..	65
Pregled	65
Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija na Cipru	65
Stališča deležnikov in dobre prakse	67
Zaključki in priporočila	68
Viri	68
Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, na Portugalskem ...	69
Pregled	69
Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija na Portugalskem	70
Stališča deležnikov in dobre prakse	70
Zaključki in priporočila	71
Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, v Sloveniji ...	72
Pregled	72
Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija v Sloveniji	72
Stališča deležnikov in dobre prakse	73
Zaključki in priporočila	74
Viri	74



Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol v Nemčiji ..	75
Pregled	75
Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija v Nemčiji	76
Stališča deležnikov in dobre prakse	77
Zaključki in priporočila	77
Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, na Nizozemskem ...	78
Pregled	78
Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija na nizozemskem	79
Stališča deležnikov in dobre prakse	80
Zaključki in priporočila	81
Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, v Španiji ..	82
Pregled	82
Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija v Španiji	82
Stališča deležnikov in dobre prakse	83
Zaključki in priporočila	83
Viri	84



Uvod

Dobrodošli!

V svetu, kjer pristranskost glede spola še vedno vpliva na izbiro poklica in karierne priložnosti, je nujno razviti pravičnejši in bolj vključujoč pristop h kariernemu svetovanju. Ta *Zbirka orodij za karierno svetovanje, ki upošteva spol* smo razvili prav za vas – svetovalke, svetovalce in izobraževalne ustanove – z namenom ponuditi praktična in interaktivna orodja za prepoznavanje in odpravljanje spolne pristranskosti v vaših svetovalnih praksah.

Zbirka ni vsebinsko obsežna v smislu dolžine besedila. Zasnovana je čim bolj interaktivno, saj vas nagovarja prek videoposnetkov, kvizov, orodij za samorefleksijo in drugih pristopov. Cilj je ponuditi dostopna in uporabna priporočila, ki jih lahko neposredno vključite v svoje delo.

Z uporabo te zbirke lahko izzovete in spremenite stereotipne predstave o spolu in poklicih. Skupaj lahko oblikujemo prihodnost, v kateri imajo vse osebe enake možnosti za uresničevanje svojih kariernih ciljev – brez omejitev, ki jih povzročajo spolna pristranskost in stereotipna pričakovanja.

S sodelovanjem in uporabo teh orodij lahko skupaj prispevamo k bolj vključujočemu in pravičnemu delovnemu svetu za prihodnje generacije.

Opomba o jeziku

V celotni *Zbirki orodij za karierno svetovanje, ki upošteva spol* smo si prizadevali uporabljati vključujoč in spolno občutljiv jezik, saj se zavedamo pomena rabe zaimkov in terminologije pri spodbujanju enakosti in spoštovanja. Hkrati smo zaradi jasnosti in dostopnosti za večnacionalno in večkulturno občinstvo občasno uporabili izraza moški in ženska, kadar govorimo o spolnih stereotipih ali realnostih na trgu dela. Ta izbira odraža našo zavezanost k uravnoveženju vključujočega jezika s potrebo po jasnosti v različnih nacionalnih kontekstih. Prizadevali smo si uporabljati jezik, ki je hkrati spoštljiv in razumljiv.

Opomba o nacionalnih prilogah

Da bi bila zbirka orodij smiselna in uporabna po vsej Evropi, smo angleško različico obogatili s prilogami, ki so jih pripravili partnerji v vsaki od partnerskih držav. Priloge ponujajo vpogled v trenutno stanje na področju kariernega svetovanja, ki upošteva spol, ter izpostavljajo specifične izzive, politike in dobre prakse v različnih kontekstih. Z vključitvijo teh prilog lahko uporabnice in uporabniki – svetovalke, svetovalci, izobraževalke, izobraževalci ter udeleženske in udeleženci izobraževanj – bolje razumejo, kako je mogoče splošna priporočila iz zbirke prilagoditi raznolikim kulturnim, izobraževalnim in tržnim realnostim. S povezovanjem skupnega evropskega okvira z nacionalnimi perspektivami želi zbirka biti hkrati praktična in relevantna za strokovnjakinje in strokovnjake, ki delujejo v različnih okoljih.



1. poglavje

Razumevanje vloge spola v karierni orientaciji

[Enakost spolov](#) je temeljni cilj sodobnih družb in ena ključnih prioritet Evropske unije. Kljub številnim političnim prizadevanjem za [zmanjšanje razlik med spoloma](#) na področju zaposlovanja in kariernih priložnosti še vedno obstajajo velike razlike. »Neenakomerna zastopanost spolov v različnih sektorjih trga dela ostaja vztrajen izziv v EU. Pomemben delež zaposlenih v izobraževanju, zdravstvu in socialnem varstvu se identificira kot ženske – tri od desetih (medtem ko se kot moški identificira le 8 %), pri čemer gre za tradicionalno slabše plačane sektorje. Po drugi strani pa je skoraj tretjina moških zaposlenih v znanosti, tehnologiji, inženirstvu in matematiki (STEM), kjer je delež žensk le 7 %, ti sektorji pa so boljše plačani.« (Evropska komisija, b.d.-a) Te razlike kažejo, da je cilj enakosti spolov na trgu dela še vedno daleč.

Proces [izbire poklica](#) se začne zgodaj – pogosto že v otroštvu, dolgo pred formalnim vstopom na trg dela. Otroci že od malih nog sprejemajo družbena sporočila o tem, kateri poklici naj bi bili primerni za njihov spol. Ta zgodnja sporočila oblikujejo njihove želje, interese in končne kariernе odločitve ter utrjujejo obstoječe razlike med spoloma v delovni sili. Družbene predstave o tem, kakšne so vloge in sposobnosti moških in žensk, imenujemo [spolni stereotipi](#). »Spolni stereotipi močno vplivajo na izbiro poklica in na to, kako posameznice in posamezniki usklajujejo delo z zasebnim življenjem. So temelj poklicne, sektorske, časovne in hierarhične segregacije med spoloma.« (Evropska komisija, b.d.-a)

Po najpogostejših spolnih stereotipih naj bi bili moški naravno nagnjeni k tehničnim, vodstvenim in fizično zahtevnim poklicem, medtem ko naj bi bile ženske bolj primerne za skrbniške, učiteljske in administrativne vloge. Takšne predstave se utrjujejo prek [družinskih pričakovanj](#), [izobraževalnih sistemov](#), [medijskih podob](#) in [delovnih kultur](#). Posledično mnoge osebe nezavedno

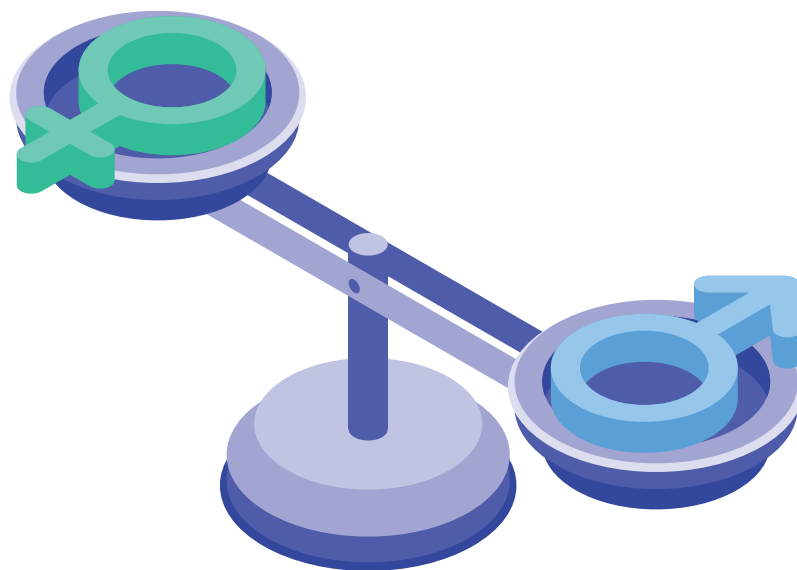
ponotranjijo te stereotipe in izberejo poklice, ki ustrezajo družbenim normam, ne pa njihovim resničnim interesom in sposobnostim.

Spolni stereotipi predstavljajo [konkretne ovire](#) za karierni razvoj posameznikov. Ženske se morda izogibajo poklicem v moško dominiranih sektorjih zaradi pomanjkanja vzornic ali strahu pred diskriminacijo. Podobno se moški pogosto izogibajo poklicem, ki so tradicionalno povezani z ženskami, saj jih bo sprejela družba. Takšne pristranskosti prispevajo k [poklicni segregaciji](#), zmanjšujejo raznolikost v različnih sektorjih ter zavirajo gospodarski in družbeni napredek.

»Pomembno je, da stereotipe začnemo razbijati že v mladosti. Ob tem pa moramo upoštevati tudi, kako se spolni stereotipi prepletajo z drugimi oblikami predsodkov in s tem krepijo diskriminacijo.« (Evropska komisija, b.d.-b)

[Karierno svetovanje](#) ima ključno vlogo pri izzivanju teh stereotipov in spodbujanju kariernega razvoja, ki upošteva vidik spola. Učinkovito svetovanje posameznicam in posameznikom pomaga prepoznati in kritično ovrednotiti norme, ki vplivajo na njihove izbire. S predstavitvijo raznolikih vzornic, spodbujanjem raziskovanja netradicionalnih poklicnih poti in ustvarjanjem podpornega okolja [lahko svetovalke in svetovalci](#) opolnomočijo osebe, da se odločajo na podlagi svojih sposobnosti in interesov – ne pa družbenih pričakovanj.

Karierno svetovanje, ki upošteva spol, vključuje tudi [usposabljanje svetovalk in svetovalcev](#) za prepoznavanje lastnih pristranskosti ter uporabo vključujočega jezika pri svetovanju. Poleg tega obsega razvoj gradiv, kot so [orodja za samorefleksijo](#), delavnice za ozaveščanje o pristranskosti in pripomočki za raziskovanje poklicev, ki posameznicam in posameznikom pomagajo kritično premisliti, kako so spolne norme oblikovale njihove poklicne želje.





Praktična uporaba

Spolni stereotipi na različne načine vplivajo na izbiro poklica in na procese odločanja. Družbena pričakovanja, stereotipi in kulturne norme oblikujejo, kako posameznice in posamezniki dojemajo svoje sposobnosti in priložnosti. Spodaj so predstavljena ključna področja s primeri in [praktičnimi pristopi](#), ki jih lahko vključite v svoje delo.

1. Spolno zaznamovana izbira poklica

Primeri:

- Mnoga dekleta se [spodbuja](#) k izbiri poklicev v zdravstvu, izobraževanju ali socialnem delu, medtem ko se fante usmerja v inženirstvo, tehnologijo in vodstvene vloge – glede na družbene norme, povezane s spolom.
- Raziskava (Ruling Our eXperiences, 2024) je pokazala, da dekleta kljub primerljivim matematičnim sposobnostim redkeje izberejo področja STEM, saj jim pogosto [primanjkuje spodbude in samozavesti](#).
- Fantje, ki jih zanimajo skrbstveni poklici (npr. zdravstvena nega, predšolska vzgoja), se lahko soočajo z družbeno stigmo in pomanjkanjem moških vzornikov.



Pristopi k svetovanju:

- Uporabljajte ocenjevalna orodja za poklicne interese, ki ne utrjujejo tradicionalnih spolnih vlog.
- Svojim strankam predstavite raznolike [vzornice in vzornike](#), ki so uspešni v netradicionalnih poklicih.
- Spodbujajte raziskovanje širokega spektra poklicev prek delovnih praks in mentorskih programov.
- Uporabljajte [Digitalno orodje za prepoznavanje stereotipov pri kariernih odločitvah](#).
- Uporabljajte [Soustvarjalni model svetovanja](#).

2. Ovire, ki jih ustvarjajo spolni stereotipi

Primeri:

- Ženske, ki delujejo na področjih, kjer je njihov spol slabo zastopan (npr. informacijska tehnologija, inženirstvo, gradbeništvo), se lahko soočajo z nezavedno pristranskostjo, [omejenimi možnostmi za mentorstvo](#) in počasnejšim kariernim napredovanjem zaradi stereotipov o vodstvenih in tehničnih sposobnostih.
- Moški, ki delujejo v poklicih, kjer je njihov spol slabo zastopan (npr. zdravstvena nega, predšolska vzgoja, socialno delo), pogosto doživljajo družbeno stigmo, dvome o svoji usposobljenosti ali omejeno strokovno podporno mrežo.
- [Politike na delovnem mestu](#), kot je nezadosten starševski dopust za očete ali spolno zaznamovana pričakovanja glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, utrjujejo tradicionalne vloge in odvrčajo posameznice in posameznike od raziskovanja poklicev zunaj družbenih norm.



Strategije kariernega svetovanja:

- Povežite svoje stranke z vzornicami in vzorniki ter strokovnimi mrežami, ki podpirajo raznolikost spolov na različnih področjih.
- Zagotovite ažurne informacije o trgu dela, ki izpostavljajo poklicne priložnosti glede na spretnosti in potrebe, ne pa na tradicionalne ideje o spolih.
- Svoje stranke spodbujajte, naj iščejo delodajalce s progresivnimi politikami, kot so enak starševski dopust za oba starša, prilagodljive oblike dela in pregledna merila za napredovanje.



3. Procesi odločanja in razlike v samozavesti

Samopodoba in raven samozavesti se med spoloma pogosto razlikujeta zaradi družbenega vpliva in vzgoje.

Primeri:

- Raziskava (Coffman, 2024) je pokazala, da ženske pogosto podcenjujejo svoje sposobnosti in oklevajo pri prijavi na delovno mesto, če ne izpolnjujejo vseh navedenih pogojev, medtem ko se moški prijavijo tudi ob manjši usposobljenosti od pričakovane.
- Moški lahko občutijo pritisk, da izberejo dobro plačane ali vodstvene poklice, čeprav jih morda zanimajo druga področja.
- Karierni premori (npr. porodniški dopust) vplivajo na dolgoročno karierno pot in nesorazmerno zavirajo strokovni razvoj žensk.

Strategije karierne orientacije:

- Uporabljajte orodja za samorefleksijo, s katerimi lahko vaše stranke analizirajo, kako so družbena pričakovanja oblikovala njihove karierne želje.
- Ponudite jim vaje za krepitev samozavesti, kot so simulirani razgovori za službo ali trening javnega nastopanja.
- Spodbujajte načrtovanje kariere, ki upošteva dolgoročne cilje, finančno stabilnost in ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

Preverite

- ✓ Ali uporabljate spolno nevtralen jezik pri pogovorih o poklicnih možnostih?
- ✓ Ali predstavljate raznolike vzornice in vzornike za različne karierne poti?
- ✓ Ali ste v svojem svetovalnem pristopu naslovili svoje nezavedne pristranskosti?
- ✓ Ali izzovete spolne stereotipe, kadar se pojavijo v pogovorih o karieri?
- ✓ Ali spodbujate raziskovanje netradicionalnih poklicnih poti?





Orodja in gradiva

1. Vprašalnik za samorefleksijo: Kako je spol vplival na moje karijerne odločitve?

Namen: Prepoznajte, kako so spolne norme oblikovale vaše karijerne izbire.



Navodila:

Preberite spodnja vprašanja in nanje iskreno odgovorite. Razmislite, kako so vaša družina, šola, mediji in družba vplivali na vaše odločitve.

1. **Otroški stik s poklici:**
 - Katere poklice ste kot otrok dojemali kot »primerne« za ženske/moške?
 - So vas kot otroka spodbujali k določenim poklicnim potem? Če da, katerim in zakaj?
2. **Izobraževalne izbire:**
 - So vas učiteljice, učitelji ali svetovalke, svetovalci usmerjali k določenim predmetom ali področjem?
 - Ste se kdaj izognili določenemu predmetu ali poklicni poti, ker se vam ni zdela »primerna za nekoga, kot ste vi«?
3. **Vplivi družbe:**
 - Kako so medijske upodobitve oblikovale vaše predstave o spolu in delu?
 - Ste imeli vzornice ali vzornike, ki so v svoji karieri preseгли spolne norme?
4. **Trenutne karijerne želje:**
 - Ali vaša trenutna karierna izbira resnično odraža vaše interese, ali menite, da so nanjo vplivala družbena pričakovanja?
 - Bi se odločili drugače, če spolne norme ne bi obstajale?



Refleksija: Katera vaša prepričanja, povezana s kariero, izhajajo iz družbenih pričakovanj in katera iz vaših osebnih interesov?



Ukrep: Preberite več o tej temi v GUIDE spletnem tečaju: [lekcija 3 tema 2](#)





2. Vaja z igranjem vlog: Izzivanje spolnih stereotipov na delovnem mestu

Namen: Razvijajte sposobnost prepoznavanja in obravnavanja spolne pristranskosti v s kariero povezanih situacijah.

Navodila:

Spodnje scenarije odigrajte s sodelavko ali sodelavcem in se nato pogovorite o njih.

1. Zaposlitveni razgovor:

- Kandidatka, ki se prijavlja na vodstveno mesto, dobi vprašanje: »Kako boste usklajevali družinske obveznosti s tako zahtevnim delom?«
- Kako naj odgovori? Bi moški kandidat dobil enako vprašanje?

2. Karierna orientacija:

- Svetovalka ali svetovalec dekletu svetuje, naj razmisli o »varni in stabilni karieri« v izobraževanju, fantu pa priporoča »ambiciozno in dinamično kariero« v tehnologiji.
- Kako lahko izrazita zanimanje za drugačno karierno pot?

3. Delo v netradicionalnem sektorju:

- Predšolski vzgojitelj prejme komentar sodelavk: »To pa ni ravno tipičen poklic za moškega!«
- Kako lahko samozavestno odgovori na takšne pripombe?



Refleksija: Kako lahko v resničnih poklicnih situacijah izzovemo spolno pristranskost?



Ukrep: Preberite več o tej temi v GUIDE spletnem tečaju: [lekcija 2, tema 4](#)

3. Spodbujanje karierne orientacije, ki upošteva spol

Namen: Poskrbite, da med svetovanjem ne utrjujete spolne pristranskosti in da posameznicam in posameznikom pomagata izbirati karierno pot na podlagi njihovih interesov in sposobnosti – ne pa družbenih pričakovanj.

Navodila:

Preglejte spodnji seznam in razmislite o svojem pristopu h kariernemu svetovanju. Prepoznajte področja, kjer se lahko izboljšate.

- ✓ Ali poklicne možnosti predstavljam na spolno nevtralen način, brez predpostavk o »poklicih za en spol« in »poklicih za drug spol«?
- ✓ Ali se zavedam lastnih morebitnih pristranskosti in njihovega vpliva na svetovanje?
- ✓ Ali vse stranke spodbujam k raziskovanju celotnega spektra poklicnih možnosti, vključno z netradicionalnimi področji?
- ✓ Ali predstavljam raznolike vzornice in vzornike, ki so uspešni v različnih poklicih – ne glede na spol?
- ✓ Ali uporabljam orodja za ocenjevanje poklicnih interesov, ki ne utrjujejo tradicionalnih spolnih vlog?
- ✓ Ali poznam aktualne trende na trgu dela, vključno s priložnostmi v netradicionalnih poklicih za vse spole?
- ✓ Ali izzivam spolno zaznamovane predpostavke pri pogovorih o usklajevanju dela in zasebnega življenja, vodstvenem potencialu in kariernem napredovanju?
- ✓ Ali ustvarjam podporno okolje, v katerem se stranke počutijo varno, ko postavljajo pod vprašaj spolne norme pri kariernih odločitvah?
- ✓ Ali strankam pomagam prepoznati in nasloviti morebitne ovire na delovnem mestu, povezane s spolom – kot so pristranskost pri zaposlovanju, razlike v plačilu in pomanjkanje vzornikov?
- ✓ Ali znam ponuditi gradiva in priložnosti za mreženje, ki podpirajo stranke, ki jih zanimajo netradicionalna poklicna področja?



Refleksija: Kaj lahko naredim, da še bolj vključim spolno občutljiv pristop v svojo prakso kariernega svetovanja?



Ukrep: Preberite več o tej temi v GUIDE spletnem tečaju: [lekcija 5, tema 4](#)



DOBRA PRAKSA

»Fantje zmoremo!« – Izzivanje spolnih stereotipov v skrbstvenih poklicih



Ozadje

Dnevi za fante je pobuda na področju karijerne orientacije, ki sta jo razvili Nemčija in Avstrija z namenom nasloviti problem spolne segregacije pri izobraževalnih in poklicnih izbira mladih. Metoda temelji na prepričanju, da je fantom treba omogočiti raziskovanje feminiziranih poklicev na pozitiven in nestereotipen način. V okviru mednarodnega projekta Boys in Care je slovenski partner, Mirovni inštitut, izvedel skrajšano različico Dnevo za fante pod naslovom Fantje zmoremo.



Priprava

Priprava dogodka je vključevala več korakov:

- Izbrane so bile šole ter bližnje izobraževalne ali socialne ustanove, kot so vrtci ali domovi za starejše.
- Šolske svetovalke in svetovalci ter vodstvene ekipe sodelujočih ustanov so usklajevali urnik in vsebino dogodka.
- K sodelovanju so (ob predhodnem soglasju staršev) povabili fante iz sedmega, osmega in devetega razreda (stare med 12 in 14 let), ki jih zanimajo poklici, kot so vzgojitelj, zdravstveni tehnik ali medicinski brat.



Organizacija dogodka

Dogodek je potekal prek več aktivnosti:

- Začel se je z razpravo v šoli o skrbstvenih poklicih ter o motivaciji in pričakovanjih udeležencev.
- Udeleženci so obiskali vrtce ali domove za starejše, kjer so jih sprejeli moški strokovnjaki iz teh sektorjev. Ogljedali so si predstavitevne videe, spoznali ustanove in sodelovali pri aktivnostih z otroki ali stanovalci.
- Fantje so imeli priložnost, da z moškimi strokovnjaki razpravljajo o karieri, osebnih izkušnjah in izzivih dela v pretežno ženskem okolju.
- Ob koncu dogodka so udeleženci izpolnili vprašalnik, s katerim so reflektirali svoje izkušnje in poklice, ki so jih spoznali.



Rezultati

Povratne informacije fantov so bile pozitivne in informativne. Izpostavili so, da je delo v skrbstvenih poklicih zelo zahtevno ter zahteva empatijo, komunikacijske spretnosti in iskreno željo pomagati drugim. Prepoznali so tudi, da so ti poklici lahko fizično in psihično naporni. Dogodek jim je pomagal, da so te poklice začeli dojemati kot karierno možnost za vse spole.



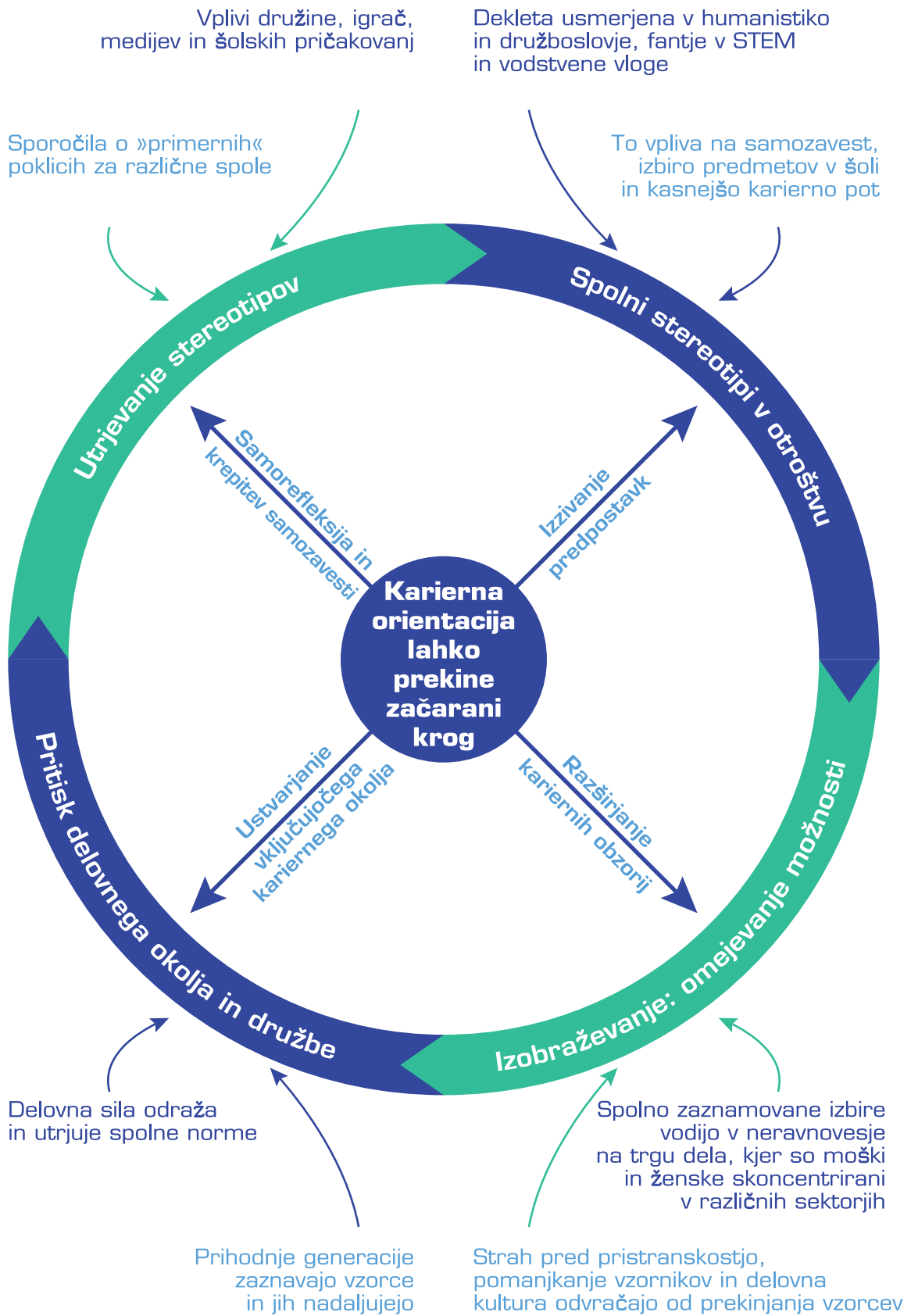
Zaključek

Dogodek Fantje zmoremo je uspešno izzval spolne stereotipe in fantom ponudil dragocene učne izkušnje v feminiziranih poklicih. Projekt je poudaril pomen karijerne orientacije, ki upošteva spol, ter potencial za prepozicioniranje skrbstvenih poklicev kot spolno nevtralnih in družbeno pomembnih.

Dogodek je dodatno izpostavil pomen moških vzornikov v teh poklicih. S tem ko so fantje spoznali moške strokovnjake, so dobili vpogled v njihove karijerne poti, kar jim je pomagalo razumeti, da je povsem mogoče, da osebe kateregakoli spola uspešno delujejo v teh poklicih.



Razumevanje vloge spola v karierni orientaciji





Viri

- Coffman, K. B. (2024). Breaking through the self-doubt that keeps talented women from leading. *Harvard Business Review*. Pridobljeno 20. februarja 2025 s spletne strani <https://www.library.hbs.edu/working-knowledge/breaking-through-the-self-doubt-that-keeps-talented-women-from-leading>
- European Commission. (n.d.-a). *Women's situation in the labour market*. Retrieved from https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en
- European Commission. (n.d.-b). *Career choices and gender stereotypes*. End Gender Stereotypes. Retrieved February 20, 2025, from https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/career-choices_en
- Hrženjak, M., Humer, Ž., & Frelih, M. (2021). Preseganje spolnih stereotipov v karierni orientaciji na področju izobraževanja, zdravja in socialnega varstva. *Šolsko Svetovalno Delo*, 25(1), 39-43. https://www.zrss.si/wp-content/uploads/2023/07/04_MajdaHrzenja-idr.pdf
- Ruling Our eXperiences. (2024). *The Girls' Index™: Girls & STEM – The Girls' Index™ Girls & STEM impact report*.



Kviz

Razumevanje vloge spola v karierni orientaciji



Kaj je eden ključnih razlogov za vztrajne razlike med spoloma na trgu dela?

- A Moški in ženske naravno izbirajo različne karierne poti.
- B Družbena sporočila in spolni stereotipi že zgodaj vplivajo na karierne želje.
- C Ženske manj zanima vodenje in tehnični poklici.
- D Politike na delovnem mestu v celoti podpirajo enakost spolov, zato so razlike minimalne.

Kateri od spodnjih primerov predstavlja poklicno segregacijo?

- A Delovno okolje, kjer moški in ženske opravljajo podobne vloge.
- B Več žensk dela v izobraževanju in socialnem delu, več moških pa na tehničnih področjih.
- C Enakomerna porazdelitev moških in žensk po vseh panogah.
- D Delodajalec, ki uvaja vključujoče prakse zaposlovanja.

Zakaj se ženske morda obotavljajo pri izbiri kariere v sektorju, kjer prevladujejo moški?

- A Zaradi pomanjkanja vzornic in strahu pred diskriminacijo.
- B Žensk ne zanimajo tehnična področja.
- C Moški so v teh panogah spretnejši.
- D Ženske nimajo potrebnih spretnosti.

S kakšnim izzivom se pogosto soočajo moški v poklicih, kjer prevladujejo ženske?

- A Vedno imajo prednost pred kandidatkami.
- B Soočenje z družbeno stigmo in dvomi o svoji usposobljenosti.
- C Prejemajo več mentorske podpore kot ženske.
- D Ni izzivov; spol ne vpliva na izbiro kariere.

Katera od spodnjih možnosti NI primer strategije karierni orientacije, ki upošteva spol?

- A Uporaba spolno nevtralnega jezika pri pogovorih o poklicih.
- B Spodbujanje deklet in fantov k raziskovanju raznolikih poklicnih možnosti.
- C Priporočanje poklicnih poti na podlagi tradicionalnih spolnih vlog.
- D Predstavitve podatkov o trgu dela, ki izpostavljajo priložnosti za vse spole v vseh sektorjih.



2. poglavje

Kako družbene spolne norme vplivajo na izbiro kariere in poklicno samozavest

Družbene spolne norme imajo ključno vlogo pri oblikovanju kariernih želja in poklicne samozavesti posameznic in posameznikov. Že od zgodnjega otroštva družbena pričakovanja pogosto določajo, kateri poklici naj bi bili »primerni« za moške in ženske. Na primer, zaradi vztrajnih stereotipov v spolno segregiranem trgu dela, se dekleta pogosto odvrta od kariere na področju STEM (STEM je angleška kratica za znanost (science), tehnologijo (technology), inženirstvo (engineering) in matematiko) (Galos & Custock, 2023).

Ti stereotipi in družbena pričakovanja močno vplivajo na samooceno sposobnosti in karierni ambicije – zlasti pri ženskah na STEM področjih. Raziskave kažejo, da ženske v situacijah, kjer so vidni stereotipi (na primer ena sama ženska na matematičnem tečaju), pričakujejo več negativnih in manj pozitivnih občutkov ter občutijo večjo ogroženost. Takšen čustveni odziv je povezan z nižjimi kariernimi ambicijami na področju STEM (Schuster & Martiny, 2017).

Notranje omejujoča prepričanja, ki jih oblikujejo ponotranjene spolne norme, lahko vodijo k podcenjevanju lastnih sposobnosti, izogibanju izzivom in izbiri manj ambicioznih kariernih poti. V panogah, kjer prevladujejo moški, se ženske pogosto počutijo prisiljene sprejeti bolj

»moški« slog vodenja, kar je lahko v nasprotju z njihovo pristno osebnostjo in ovira njihov karierni napredek. Raziskave kažejo, da se ženske v takšnih okoljih pogosto srečujejo s spolno pristranskostjo in pomanjkanjem vzornic na vodstvenih položajih, kar prispeva k občutkom lastne neustreznosti (Linehan & Scullion, 2008).

Da bi mladi lahko razmislili o svojih kariernih izbirah in razumeli, kako nanje vplivajo družbene spolne norme, je pomembno sodelovanje s svetovalkami in svetovalci. Spodbujanje refleksivnih pogovorov med svetovalnim procesom pomaga pri usmerjanju mladih k raziskovanju vpliva spolnih perspektiv na različne vidike kariernega odločanja. Tak pristop mladim omogoča, da prepoznajo izzive in priložnosti, s katerimi se lahko srečajo na svoji poklicni poti. S tem, ko se poglobijo v vsebino, lahko prepoznajo ponotranjene pristranskosti in razvijejo strategije za njihovo preseganje, kar vodi k bolj pristni in izpolnjujoči karierni poti (Tolstrup, 2021).

Iskanje mentorstva in gradnja podpornih mrež sta prav tako ključni strategiji. Ženske v panogah, kjer prevladujejo moški, ugotavljajo, da vzpostavljane mentorskih programov prispeva k večji vključenosti (Woehler, Cullen-Lester, Porter & Frear, 2021).





Praktična uporaba

Zdaj si oglejmo, kako lahko te koncepte uporabimo v praksi s pomočjo Soustvarjalnega modela svetovanja in soustvarjalnih dialoških kart. (Soustvarjalni model in dialoške karte [tukaj](#), uporabniški priručnik [tukaj](#).)

Soustvarjalni model svetovanja predstavlja okvir za karierno orientacijo, ki posameznikom pomaga prepoznati in nasloviti vpliv družbenih spolnih norm na njihove karierne izbire. Ta pristop jih lahko opolnomoči, da izzovejo notranje omejujoča prepričanja, okrepijo poklicno samozavest in razširijo svoje karierne ambicije.

Ključni dejavnik v tem procesu je zavedanje svetovalke ali svetovalca o lastnih predstavah o spolu – tako tistih, ki jih izražajo neposredno, kot tudi tistih, ki so bolj prikrite. Za razvoj tega zavedanja lahko svetovalke in svetovalci samostojno ali v skupini uporabljajo soustvarjalne dialoške karte, ki jim pomagajo pri razmisleku o lastnih pogledih. Ta samorefleksija je prvi pomemben korak pri podpori drugim, ki se pri kariernem odločanju soočajo z vplivom spolnih stereotipov.

Poleg tega je v nadaljevanju predstavljen pripomoček za samorefleksijo, ki je v tem kontekstu lahko zelo dragocen.



Uporaba model

V polju **Moja življenjska zgodba** lahko oseba, ki jo usmerjamo, razmisli o svojem razumevanju spola in o občutku opolnomočenosti v povezavi s tem.

Zastavite lahko vprašanja, kot so:

Kakšno izobrazbo in poklice so izbrali vaši starši, sorojenci ali stari starši? Kako je to vplivalo na vas?

Katere oblike priložnostnega dela ste že opravljali? Kako ste jih dobili in kako so vplivale na vaše razmišljanje o poklicnih izbirah?

Ste že kdaj delali na področju ali razmišljali o poklicu, ki je tradicionalno povezan z drugim spolom?

Za lažjo refleksijo na tem področju lahko uporabite naslednje *soustvarjalne dialoške karte*:

Karta 1 – Navdih

NAVDIH

Kaj vas navdihuje pri izbiri poklica?

- Skupine
- Trenutni trendi
- Vplivneži v družbenih medijih
- Drugo

Naštetje tri osebe, ki vas navdihujejo?

Ali je spol tistih, ki so navdihnili vašo izbiro poklica, pomemben?

Kako je vaša spolna identiteta vplivala ali oblikovala vaš navdih pri izbiri poklica?

GUIDE

Karta 5 – Občutek pripadnosti

OBČUTEK PRIPADNOSTI

V katerih okoljih se dobro počutite?


S kom se dobro počutite?

Kako je vaš občutek pripadnosti povezan z vašim dojemanjem spola?

GUIDE



Karta 6 – Osebne vrednote




OSEBNE VREDNOTE


Katere so vaše najpomembnejše vrednote v življenju in pri delu?

Kako so te vrednote povezane z vašo izbiro poklica?

Ali bi lahko rekli, da so vaše vrednote povezane z vašim spolom?



Karta 8 – Poklicni predsodki




POKLICNI PREDSOTKI

Ali imate s spolom povezane predsodke o določenih poklicih? Navedite primer!

Od kod imate te s spolom povezane predsodke o poklicih?

Kakšen pomen imajo ti s spolom povezani predsodki o poklicih za vašo poklicno izbiro?



Te štiri karte položite drugo ob drugo in povabite osebo, da izbere eno za razmislek. Nato lahko zastavite dodatna vprašanja, vključno z zgoraj navedenimi, da poglobite pogovor.

V polju **Kaj si želim** lahko osebi pomagate raziskati njene cilje in hkrati preučiti, kako predstave o spolu te cilje podpirajo ali omejujejo.

Spodbujajte razmislek o tem, kako karijerne izbire sovpadajo s pristno identiteto vaše stranke. Katere vrednote naj oblikujejo njeno življenje? To je priložnost za izzivanje omejujočih prepričanj in širjenje občutka možnosti.

V polju **Kaj lahko počnem** lahko nadgradite pogovor iz polja Kaj si želim, s poudarkom na dejavnih, ki karierno izbiro podpirajo ali omejujejo.


Poudarek je na opolnomočenju, zlasti pri odmikih od ustaljenih kariernih poti in premagovanju notranjih omejitev.

Kako bi se počutili v delovnem okolju, kjer je malo ljudi istega spola?

Kako si predstavljate delo v takšnem okolju?

V tem polju so posebej uporabne naslednje soustvarjalne dialoške karte:

Karta 2 – Motivacija




MOTIVACIJA

Kaj vas motivira pri izbiri poklica?

- Prestiž
- Plača
- Vernost zaposlitve
- Ugled

Kako je vaša motivacija povezana z vašim spolom?





Karta 3 – Ovire




OVIRE


S kakšnimi izzivi se srečujete v zvezi z izbiro poklica?

- Vstopni pogoji
- Fizični izzivi
- Možnosti izobraževanja
- Logistični izzivi
- Kulturne ovire
- Neenakost spolov na delovnem mestu

Kako vaš spol vpliva na vaše izzive?



Karta 4 – Družba




DRUŽBA


Kako si želite biti koristni za druge?

- Skrbel_a bi za druge.
- Rad_a bi navdihoval_a.
- Na druge bi rad_a vplival_a.
- Rad_a zabeval_a.
- Rad_a bi ustvarjal_a upanje in radost.
- Rad_a bi reševala probleme.

Kako se način, na katerega bi si želeli, da bi bili lahko koristni za druge, ujema z vašim dojemanjem spola?



Karta 7 – Samopodoba




SAMOPODOBA

Kakšne so vaše prednosti in kako ste jih razvili?

Kakšne so vaše slabosti in zakaj ste jih razvili?

Ali menite, da so vaše prednosti in slabosti odvisne od vašega spola?



V polju **Ali je moj cilj uresničljiv** pregledate in ovrednotite dosedanje pogovore.

Tu podpirate občutek opolnomočenosti pri soočanju s spolnimi stereotipi. Vprašate lahko:

Na lestvici od 1 do 10 – kako prepričani ste, da boste dosegli svoj cilj?

Na lestvici od 1 do 10 – kako ocenjujete svojo podporo in kompetence za uresničitev cilja?

Če oseba odgovori z nižjimi ocenami, se vrnite k poljem *Kaj si želim* in *Kaj zmorem*, da dodatno raziščete motivacijo in pripravljenost.

V polju **Akcijski načrt** s stranko oblikujete načrt, ki podpira izbrano karierno pot. Ta proces lahko vključuje prepoznavanje morebitnih ovir in določanje potrebnih korakov za njihovo premagovanje.



Orodja in gradiva

Vodnik za samooceno za svetovalke in svetovalce

Ocena kompetenc za karierno svetovanje, ki upošteva spol

Ta vodnik za samooceno temelji na knjigi Soustvarjalno svetovanje (Tolstrup, 2022). Uporabljate ga lahko samostojno ali v sodelovanju s sodelavkami in sodelavci.



Namen

Spodbujanje refleksije o svetovalni praksi in izboljšanje kakovosti karierne orientacije, ki upošteva spol.



Vprašanja za samorefleksijo

Preberite spodnja vprašanja o vaši svetovalni praksi in nanje iskreno odgovorite.

- 1. Spodbujanje razmisleka o kariernih izbirah in spolu**
 - V kolikšni meri se zavedate, kako ustvarjate priložnosti za razmislek o kariernih izbirah in spolu?
 - Kako to aktivno vključujete v svoje svetovanje?
- 2. Ključni vidiki učinkovitega svetovanja, ki upošteva spol**
 - Ali se zavedate svojih predstav o spolu in karieri?
 - Ali se zavestno izogibate vsiljevanju lastnih pogledov, da ne bi omejevali osebe, ki jo usmerjate?
 - Ali ste empatični do ozadja in izkušenj osebe, ki jo usmerjate?
 - Ali prakticirate aktivno poslušanje in radovednost?
 - Ali se izogibate opredeljevanju osebe na podlagi spolnih stereotipov?
 - Ali ustvarjate okolje zaupanja in pristnega zanimanja?
- 3. Ozaveščanje predstav o spolu**
 - Ali vaše svetovanje osebi pomaga prepoznati lastne predstave o spolu in njihov vpliv na karierne izbire?
 - Se v pogovoru izrecno dotaknete spolnih stereotipov in njihovega vpliva na karierne odločitve?
 - Imela stranka priložnost razmisliti o svojih predstavah?
 - Je svetovanje zaznamovano z odprtostjo in vključujočim pristopom?
 - Je stranka pridobila boljše razumevanje svojih moči in kompetenc?
- 4. Spodbujanje odgovornosti za karierne izbire**
 - V kolikšni meri ste stranko podprli pri prevzemanju odgovornosti za svojo prihodnost?
 - Je vaše svetovanje pomagalo pri izzivanju nenamernih kariernih omejitev, ki izhajajo iz stereotipnih spolnih predstav?
 - Ste spodbujali prepričanje, da lahko oseba uspešno sledi izobraževanju ali karieri, ki je tradicionalno povezana z drugim spolom?

Ta vodnik je orodje za stalno izboljševanje karierne orientacije, ki upošteva spol, in za zagotavljanje vsebinsko bogatih, vključujočih kariernih pogovorov.



DOBRA PRAKSA

Tomaž je svetovalec na osnovni šoli. S prebiranjem dostopnih gradiv v okviru projekta GUIDE je postal pozoren na to, kako njegove implicitne predstave o spolu vplivajo na njegovo svetovanje.



Na primer, fantom nikoli ne predlaga skrbstvenih poklicev, dekletom pa ne omenja poklicev, ki veljajo za »moške«.

Da bi to naslovil, je povabil tri sodelavke in sodelavce na enourno srečanje, kjer so skupaj obravnavali vseh osem soustvarjalnih dialoških kart in uporabili vodnik za samooceno.

Po srečanju je Tomaž izvedel skupinsko svetovanje s petimi devetošolci.

Na sredino mize, kjer so sedeli učenci in učenke, je položil na velik list natisnjen soustvarjalni model svetovanja.

Skupaj so postopoma obravnavali vsako polje modela. Začeli so s poljem Moja življenjska zgodba. Tomaž je razložil, da bodo razpravljali o dejavnikih, ki vplivajo na njihove karijerne izbire.

Ko so prišli do posameznega polja, je učenka izbrala karto in razmislila o vprašanju na njej. Tomaž je vse spodbujal, naj delijo svoje misli in se odzovejo na razmišljanja drugih.

Nato je drugi učenec izbral novo karto in postopek se je nadaljeval.

Po delu s kartami so učenke in učenci ocenili proces. Povedali so, da je bil zelo zanimiv in da so razpravljali o temah, o katerih prej sploh niso razmišljali.

Tomaž je bil s procesom zelo zadovoljen. Vsi so sodelovali z veliko zavzetostjo, razprava pa je bila poglobljena in kakovostna.



Viri

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Galos, D., & Coppock, A. (2023). Gender composition predicts gender bias: A meta-reanalysis of hiring discrimination audit experiments. *Science Advances*, 9(18), eade7979. <https://doi.org/10.1126/sciadv.ade7979>
- Linehan, M., & Scullion, H. (2008). The development of female global managers: The role of mentoring and networking. *Journal of Business Ethics*, 83, 29–40. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9657-0>
- Schuster, C., & Martiny, S. (2017). Not feeling good in STEM: Effects of stereotype activation and anticipated affect on women's career aspirations. *Sex Roles*, 76, 40–55. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0665-3>
- Tolstrup, L. (2022). *Samskabende vejledning*. Dansk Psykologisk Forlag.
- Woehler, M., Cullen-Lester, K. L., Porter, C. M., & Frear, K. A. (2021). Whether, how, and why networks influence men's and women's career success: Review and research agenda. *Journal of Management*, 47, 207–236. <https://doi.org/10.1177/0149206320960529>



Kviz

Kako družbene spolne norme vplivajo na izbiro kariere in poklicno samozavest

Kako družbene spolne norme vplivajo na posameznike pri izbiri kariere?

- A Vplivajo tako, da moški in ženske izbirajo enake poklice.
- B Ustvarjajo stereotipe, ki določen spol omejujejo na določene poklice.
- C Nimajo vpliva na karierne odločitve.

Kakšen je pogost čustveni odziv žensk v STEM področjih zaradi spolnih stereotipov?

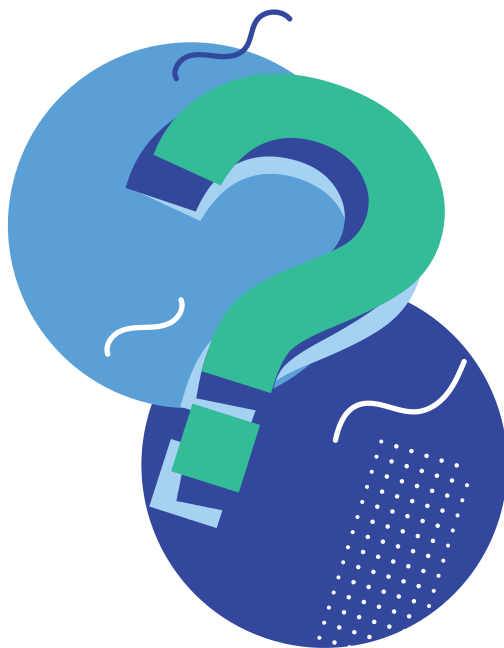
- A Povečana motivacija in samozavest.
- B Povečan občutek ogroženosti in manj pozitivnih občutkov.
- C Popolno sprejemanje svojih kariernih izbir.

Katero od spodnjih trditev predstavlja notranje omejujoče prepričanje, ki izhaja iz spolnih norm?

- A »Nekateri poklici niso primerni za moj spol.«
- B »Spolne perspektive vplivajo na karierne odločitve.«
- C »Verjamem, da lahko uspešno delujem tudi v poklicu, kjer moj spol ni običajno zastopan.«

Kaj je ključna prednost uporabe soustvarjalnih dialoških kartic pri kariernem svetovanju?

- A Izogibanje pogovorom o predstavah o spolu med svetovanjem.
- B Zavedanje lastnih predstav o spolu – tako zavestnih kot nezavednih.
- C Osredotočanje izključno na tradicionalne karierne poti.





3. poglavje

Spol in zunanja pričakovanja v poklicnem življenju

V današnjem poklicnem svetu pričakovanja, ki izhajajo iz tradicionalnih spolnih vlog, pomembno oblikujejo karierni poti. Družbene norme in poklicni stereotipi pogosto določajo, katere vloge naj bi posameznice in posamezniki prevzemali ali se jim izogibali. Na primer, ženske se odvrta od vodstvenih položajev, moški pa se soočajo s pritiskom, naj se vedejo odločno in tekmovalno (Eagly & Karau, 2002). Ta pričakovanja so globoko zasidrana v splošni kulturi in organizacijskih praksah ter vplivajo na sprejemanje odločitev od zgodnjega izobraževanja do zaposlovanja in napredovanja (glej 1. poglavje).

V središču teh dinamik je nezavedna pristranskost. Nezavedne pristranskosti so samodejne, globoko zakoreninjene predstave, ki lahko vplivajo na naše presoje, ne da bi se tega zavedali (Greenwald & Banaji, 1995). V poklicnem okolju se lahko kažejo na subtilne načine – na primer s preferiranjem kandidatov, ki ustrezajo vnaprej oblikovani predstavi o vodji, ali z uporabo jezika, ki nehote utrjuje omejujoče spolne vloge. Za svetovalke in svetovalce je razumevanje teh pristranskosti ključno. Ne vplivajo le na samopodobo in samozavest posameznic in posameznikov, temveč imajo tudi sistemski učinek na karierni napredek, raznolikost na delovnem mestu in organizacijsko kulturo (Moss-Racusin idr., 2012).

Zunanja pričakovanja pogosto vodijo tudi v oblikovanje omejujočih prepričanj. Posameznice in posamezniki lahko ponotranjijo negativna sporočila o svojem potencialu glede na spol, kar nato vpliva na njihove karierni odločitve in odnose na delovnem mestu. Na primer, mlada strokovnjakinja se morda obotavlja sprejeti vodstveno vlogo zaradi družbenih sporočil, da je vodenje »primernejše« za drug spol (Eagly & Karau, 2002).

Ta razprava nadgrajuje vsebine iz prejšnjih poglavij, ki obravnavajo karierno svetovanje, ki upošteva spol. S povezovanjem teorije in prakse želimo ponuditi vpogled v to, kako prepoznati in preseči zunanje pritiske. Cilj je opolnomočiti svetovalke in svetovalce s strategijami za bolj vključujoč dialog med svetovanjem ter spodbuditi organizacije k ponovnemu premisleku o postopkih zaposlovanja in napredovanja.

Prepoznavanje in izzivanje zunanjih spolnih pričakovanj je ključno za ustvarjanje pravičnejšega poklicnega okolja. Z razumevanjem, kako se te pristranskosti oblikujejo in vztrajajo, lahko razvijemo strategije za njihovo blaženje, spodbujamo samorefleksijo in krepimo vključujoče poklicne prakse.





Praktična uporaba

Eden najučinkovitejših načinov za zmanjševanje spolne pristranskosti je izobraževanje o nezavedni pristranskosti (Bohnet, 2016). Takšna usposabljanja strokovnjakinjam in strokovnjakom zlasti v kadrovskih službah in na vodilnih položajih pomagajo prepoznati in ublažiti implicitne stereotipe pri sprejemanju odločitev.

Takšna izobraževanja pogosto vključujejo:

- Teste implicitnih asociacij (IAT), ki razkrijejo nezavedne pristranskosti
- Študije primerov in vaje z igranjem vlog, ki pokažejo, kako se pristranskost kaže na različnih področjih
- Smernice za vključujoče odločanje, ki posameznicam in posameznikom pomagajo, da se ustavijo in svoje odločitve ovrednotijo bolj objektivno.



Vaja za samooceno

Namen: Prepoznavanje pristranskosti v poklicnem okolju.

Začnite tako, da razmislite o osebnih izkušnjah, kjer so spolna pričakovanja vplivala na vaše karierne odločitve.

- Kdaj ste se počutili omejene zaradi pričakovanj, povezanih z vašim spolom?
- Se spomnite kakšne situacije, ko se vam je zdelo, da je odločitev o zaposlitvi temeljila na spolnih predpostavkah?

Pravične prakse zaposlovanja in napredovanja zahtevajo uvedbo preglednih postopkov, ki zmanjšujejo pristranskost in spodbujajo vključevanje. Eden od pristopov je anonimno zaposlovanje, kjer se iz prijav odstranijo podatki, kot so ime, spolni označevalci in fotografije. Ta praksa zagotavlja, da so odločitve o zaposlitvi sprejete na podlagi znanj in kompetenc kandidatov, ne pa pod vplivom nezavednih pristranskosti zaposlovalcev (Rivera, 2012). Strukturirani razgovori, ki standardizirajo vprašanja in merila za ocenjevanje, so še en ukrep, ki pomaga zmanjšati subjektivno pristranskost izpraševalca ali izpraševalke, ki bi sicer lahko vplivala na izid razgovora. Učinkovit ukrep pa so tudi spolno uravnotežene komisije za izbiro kandidatov (Bohnet, 2016).

Raziskave kažejo, da spolno zaznamovan jezik v opisih delovnih mest subtilno odvrča kandidate, ki pripadajo manj zastopanemu spolu (Gaucher idr., 2011). Delodajalci lahko poskrbijo, da opisi delovnih mest poudarjajo spretnosti in kompetence namesto stereotipnih lastnosti ter uporabljajo spolno nevtralen jezik in vključujoče izraze, s čimer sporočajo odprtost do raznolikih kandidatov/kandidatk.

Vključujoč dialog

Uporabljajte spolno nevtralen jezik (npr. »osebe« namesto »moški« oz. »ženske«, kadar je to ustrezno).

Izogibajte se stereotipom pri opisovanju vlog ali vedenja.

Spodbujajte vprašanja, ki raziskujejo individualne moči onkraj tradicionalnih spolnih vlog.

Potrdite izkušnje, ne da bi pri tem utrjevali pristranskost.

Svetovalke in svetovalci imajo ključno vlogo pri zmanjševanju vpliva družbenih spolnih pričakovanj na karierne odločitve. Z uporabo ciljno usmerjenih pristopov lahko strankam pomagajo prepoznati, izzvati in preseči te omejitve. Trije ključni pristopi vključujejo: vaje za oblikovanje kariernih vizije, izpostavljenost proti-stereotipnim zgledom in usposabljanje za zagovarjanje svojih stališč.



Vaja za oblikovanje kariernih vizije

Pri vaji za oblikovanje kariernih vizije gre za zamišljanje idealne karierni poti brez vpliva družbenih spolnih norm. Spodbuja kritično ovrednotenje zunanjih dejavnikov, ki so morda oblikovali prve karierni želje (Betz & Hackett, 2006). Raziskave kažejo, da posameznice in posamezniki, ki izvedejo prosto raziskovanje kariernih možnosti, pogosteje razmišljajo onkraj omejitev spolnih stereotipov (Diekman idr., 2010).



Izpostavljenost proti-stereotipnim zgledom

Močno orodje za izzivanje spolno zaznamovanih poklicnih stereotipov so predstave strokovnjakinj in strokovnjakov, ki uspešno hodijo po netradicionalnih kariernih poteh. Izpostavljenost proti-stereotipnim vzornicam in vzornikom dokazano krepi opolnomočenost in zmanjšuje vpliv stereotipnih vplivov (Bandura, 1997; Stout idr., 2011). Tak pristop razširja pogled posameznic in posameznikov na njihove sposobnosti in karierne možnosti.





Usposabljanje za zagovarjanje svojih stališč

Razvijanje veščin za zagovarjanje svojih stališč je ključno za uspešno delovanje v delovnih okoljih, kjer spolna pristranskost še vedno obstaja. Usposabljanje na področju pogajanj, krepitev samozavesti in odločnega nastopa posameznicam in posameznikom omogoča, da se učinkovito soočajo z diskriminatornimi praksami in si prizadevajo za pravično obravnavo (Babcock & Laschever, 2003). Empirične študije kažejo, da tisti, ki se udeležijo usposabljanja za pogajanja, pogosteje dosežejo ugodnejše zaposlitvene izide, vključno z višjimi plačami in vodstvenimi priložnostmi (Bowles idr., 2005).



Zaključek

Naslavljanje zunanjih spolnih pričakovanj v poklicnem okolju zahteva večplastni pristop, ki združuje strukturne spremembe v organizacijah z individualnimi strategijami opolnomočenja v kariernem svetovanju. Z uvajanjem nepristranskih praks zaposlovanja, spodbujanjem samorefleksije in povezovanjem strank z vzornicami in vzorniki lahko organizacije in svetovalke ter svetovalci aktivno izzivajo tradicionalne spolne vloge ter ustvarjajo pravičnejše karierne priložnosti.



Orodja in gradiva

Vaja 1

Za vsako trditev označite vedno, včasih, redko ali nikoli ter razmislite o področjih, kjer bi lahko izboljšali svoj pristop.

Trditve	Vedno	Včasih	Redko	Nikoli
Na podlagi usposabljanja o nezavedni pristranskosti menim, da morda nezavedno povezujem določene poklice z določenim spolom.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Predpostavljam, da ženske bolj kot moški dajejo prednost ravnovesju med delom in zasebnim življenjem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na podlagi usposabljanja o nezavedni pristranskosti menim, da morda pogosteje spodbujam moške k vodstvenim vlogam kot ženske.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pogosto dajem karierne nasvete v skladu z tradicionalnimi spolnimi vlogami.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pri svetovanju si prizadevam za spolno nevtralen pristop.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Vprašanja za refleksijo:

1. Ste opazili kakšne vzorce pristranskosti v svojih odgovorih?
2. Kako bi te pristranskosti lahko vplivale na nasvete, ki jih dajete strankam?
3. Kakšne ukrepe lahko sprejmete za bolj vključujoč pristop k svetovanju?

Vaja 2

Pred in po vsakem svetovalnem srečanju preglejte naslednje točke, da zmanjšate vpliv spolne pristranskosti.

- ✓ **Jezik** – Uporabljam spolno nevtralen jezik in se izogibam utrjevanju stereotipov.
- ✓ **Poklicne možnosti** – Poklicne poti predstavljam enakovredno za vse spole, brez predpostavk.
- ✓ **Samozavest strank** – Spodbujam stranke, da izzovejo dvome vase, ki izhajajo iz spolnih stereotipov.
- ✓ **Študije primerov** – Predstavljam vzornice in vzornike iz manj zastopanih spolov v različnih panogah.
- ✓ **Podporni sistemi** – Pogovarjam se o možnostih mentorstva in podpornih mrežah.



Vaja 3

To delovno gradivo je namenjeno **strankam** – izpolnijo naj ga pred ali med svetovalnim srečanjem. Razvija **samorefleksijo** in **opolnomočenje**.



Korak 1: Predstavljajte si svojo idealno kariero

- Če spolna pričakovanja ne bi obstajala, katero kariero bi izbrali?
- Katere spretnosti in talenti vas naredijo primerne za to kariero?
- S kakšnimi izzivi ste se soočili zaradi spolnih norm?



Korak 2: Premagovanje spolnih ovir

- Katera zunanja pričakovanja so vplivala na vaše karierne odločitve?
- Kako lahko ta pričakovanja izzovete?
- Kateri mentorji/mentorice ali vzornice/vzorniki vam lahko pomagajo na tej poti?

Vaja 4

To delovno gradivo naj stranke izpolnijo **ob koncu svetovalnega srečanja**, da prepoznajo in presežejo **dvome vase**, povezane s spolnimi stereotipi pri izbiri kariere.



Korak 1: Prepoznajte svoje prednosti

Navedite pet spretnosti ali lastnosti, ki vas naredijo za močno kandidatko oz. kandidata za želeno kariero.

1.
2.
3.
4.
5.



Korak 2: Izzovite negativne misli

Zapišite eno negativno prepričanje, ki ga imate o svoji karierni poti zaradi spolnih stereotipov – nato ga preoblikujte v spodbudno misel.

1.
2.



Učinki:

Med svetovanjem so stranke:

- ✓ razmišljale o svoji **idealni karieri** brez družbenih omejitev,
- ✓ prepoznale **strahove in dvome**,
- ✓ oblikovale **osebni akcijski načrt** za premagovanje ovir



DOBRA PRAKSA

Študija primera: Izpostavljenost proti-stereotipnim zgledom v kariernem svetovanju



Ozadje: Ana, 17-letna dijakinja, je vedno blestela v matematiki in naravoslovju, vendar verjame, da je inženirstvo »moško področje«, kjer bi se težko počutila sprejeta. Njeni starši in učitelji jo zaradi njenih analitičnih sposobnosti spodbujajo k študiju inženirstva, a Ana ostaja zadržana in izpostavlja pomanjkanje ženskih vzornic na tem področju.

Intervencija: Šolska svetovalka, ki se zaveda pomena izpostavljenosti proti-stereotipnim zgledom, Ani omogoči srečanje z dr. Mario Kowalski, uspešno strojno inženirko, ki je sodelovala pri velikih infrastrukturnih projektih. Dr. Kowalski z Ano deli svoje izkušnje, izzive, s katerimi se je soočala, in načine, kako jih je premagala. Poudari naraščajočo prisotnost žensk v inženirstvu ter različne pobude za spodbujanje spolne raznolikosti na tem področju.

Poleg tega Ana sodeluje v mentorskem programu, kjer prek virtualnih srečanj in obiskov tehnoloških podjetij z raznolikimi ekipami spozna druge ženske v inženirstvu. Ta stalna izpostavljenost ji pomaga, da začne inženirstvo dojemati kot realno karierno možnost.

Rezultat: Po srečanjih z dr. Kowalski in drugimi inženirkami se Anina samozavest glede študija inženirstva okrepi. Prijavi se na konkurenčni študijski program in pridobi prakso v tehnološkem podjetju, ki skrbi za vključevanje. Njena poklicna samozavest se poveča, inženirstva pa ne vidi več kot nedosegljivo in spolno omejeno področje.

Pomen: Anin primer poudarja učinkovitost izpostavljenosti proti-stereotipnim zgledom pri razbijanju poklicnih spolnih stereotipov. Dostop do raznolikih vzornic in vzornikov razširja karierne predstave, zmanjšuje vpliv stereotipne ogroženosti in krepi občutek opolnomočenosti (Bandura, 1997; Stout idr., 2011). Svetovalke, svetovalci in izobraževalke ter izobraževalci lahko z uvedbo podobnih pristopov spodbujajo pravičnejše karierne izbire za vse dijake in dijakinje.



Viri

- Babcock, L., & Laschever, S. (2003). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*. Princeton University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3–11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- Bohnet, I. (2016). *What works: Gender equality by design*. Harvard University Press.
- Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2005). *Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84–103. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.09.001>
- Diekman, A. B., Brown, E. R., Johnston, A. M., & Clark, E. K. (2010). Seeking congruity between goals and roles: A new look at why women opt out of science, technology, engineering, and mathematics careers. *Psychological Science*, 21(8), 1051–1057. <https://doi.org/10.1177/0956797610377342>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4–27. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.1.4>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as cultural matching: The case of elite professional service firms. *American Sociological Review*, 77(6), 999–1022. <https://doi.org/10.1177/0003122412463213>
- Stout, J. G., Dasgupta, N., Hunsinger, M., & McManus, M. A. (2011). STEMing the tide: Using ingroup experts to inoculate women's self-concept in science, technology, engineering, and mathematics (STEM). *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 255–270. <https://doi.org/10.1037/a0021385>



Kviz

Prepoznavanje in nagovarjanje spolne pristranskosti v poklicnem okolju

Katera od spodnjih trditev najbolje opisuje nezavedno pristranskost?

- A Načrtna diskriminacija na podlagi spola.
- B Samodejna in zakoreninjena predstava, ki brez zavedanja vpliva na presojo.
- C Pristranskost, ki obstaja le v določenih poklicih.
- D Zavestna odločitev za dajanje prednosti enemu spolu pred drugim.

Kako lahko organizacije zmanjšajo pristranskost pri zaposlovanju?

- A Z izogibanjem strukturiranim razgovorom za večjo prilagodljivost.
- B Z dovoljevanjem, da v kadrovski službi izbirajo kandidate na podlagi intuicije.
- C S prednostnim obravnavanjem kandidatov, ki ustrezajo tradicionalnim vodstvenim lastnostim.
- D Z uvedbo anonimnega zaposlovanja, kjer se iz prijave odstranijo osebni podatki.

Drži ali ne drži: Spolno zaznamovan jezik v opisih delovnih mest lahko odvrča določene kandidate oz. kandidatke.

- A Drži
- B Ne drži

Kaj je glavni cilj usposabljanja za zagovarjanje svojih stališč?

- A Zagotoviti, da posameznice in posamezniki sledijo tradicionalnim kariernim pričakovanjem.
- B Spodbujati zaposlene k sprejemanju pristranskosti na delovnem mestu.
- C Opremiti posameznice in posameznike z veščini pogajanja, krepitev samozavesti in odločnega nastopa.
- D Čez noč odpraviti vse oblike pristranskosti.

Katera od spodnjih možnosti NI strategija za zmanjšanje spolne pristranskosti pri kariernem odločanju?

- A Spodbujanje posameznic in posameznikov k sledenju tradicionalnim kariernim potem.
- B Izpostavljenost proti-stereotipnim vzornicam in vzornikom iz netradicionalnih področij.
- C Vaje za oblikovanje kariernih vizij, ki izzivajo družbena pričakovanja.
- D Usposabljanje za zagovarjanje svojih stališč.

Drži ali ne drži: Nezavedna pristranskost vpliva le na individualne odločitve, ne pa na sistemske delovne politike.

- A Drži
- B Ne drži

Kaj je glavna prednost strukturiranih razgovorov pri zaposlovanju?

- A Zagotavljajo, da je za vodstvene položaje izbran le en spol.
- B Omogočajo spontano odločanje.
- C Standardizirajo merila za ocenjevanje in zmanjšujejo subjektivno pristranskost.
- D Povečujejo zanašanje na osebne povezave namesto na kvalifikacije.





Kako lahko karierne svetovalke in svetovalci pomagajo strankam pri soočanju s spolno pristranskostjo na delovnem mestu?

- A Spodbujajo stranke, naj se izogibajo vodstvenim vlogam, da se izognejo pristranskosti.
- B Nudijo usposabljanje za pogajanja in krepitev samozavesti.
- C Usmerjajo stranke k poklicem, ki so tradicionalno povezani z njihovim spolom.
- D Svetujejo strankam, naj ignorirajo pristranskost, saj je neizogibna.

Drži ali ne drži: Izpostavljenost strokovnjakinjam in strokovnjakom iz netradicionalnih poklicnih poti lahko poveča poklicno samozavest.

- A Drži
- B Ne drži

Kaj je primer vključujoče prakse v svetovalnem dialogu?

- A Uporaba spolno nevtralnega jezika v pogovorih in opisih delovnih mest.
- B Utrjevanje tradicionalnih spolnih vlog v kariernem svetovanju.
- C Spodbujanje strank k sprejemanju spolne pristranskosti kot dela poklicnega življenja.
- D Izogibanje pogovorom o pristranskosti, da ne bi povzročali nelagodja.





4. poglavje

Znanje, spretnosti in vrednote za karierno svetovanje, ki upošteva spol

Strokovnjakinje in strokovnjaki s področja kariernega svetovanja morajo storiti vse, kar je v njihovi moči, da s senzibilnostjo in sodobnimi orodji učinkovito podpirajo posameznice in posameznike, organizacije ter različna okolja. Po mnenju avtorjev Note in Soresija (2017) je profesionalno svetovanje opredeljeno kot strokovni odnos, ki opolnomoča raznolike posameznice, posameznike, družine in skupine pri doseganju duševnega zdravja, dobrega počutja, izobraževalnih in kariernih ciljev.

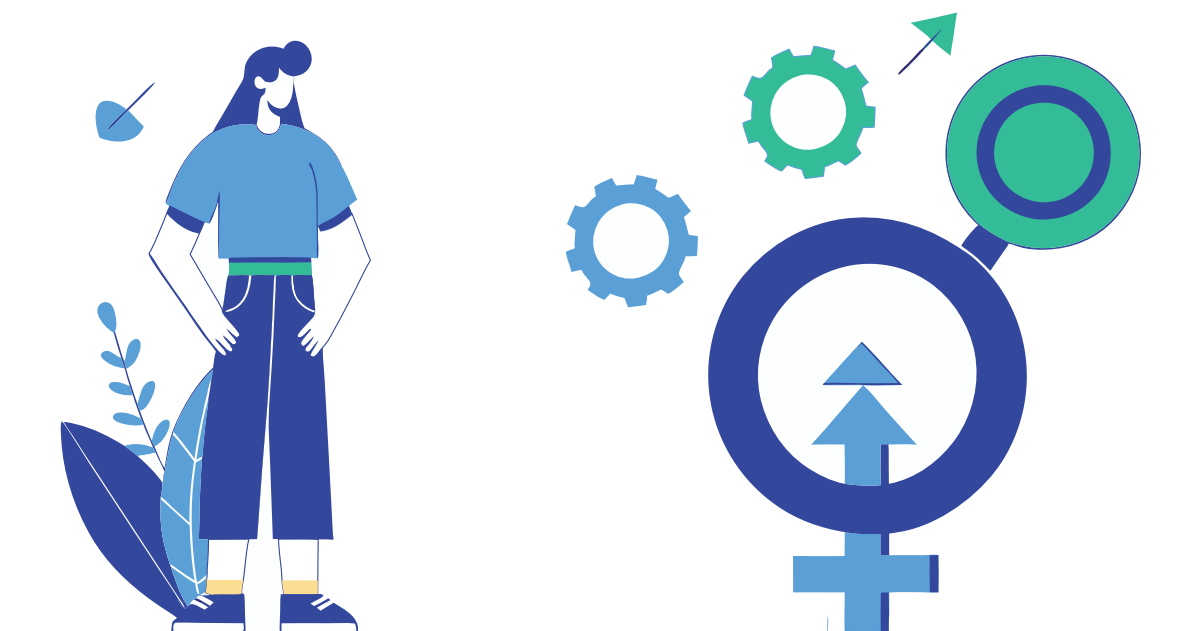
Študije Serbove idr. (2022), ki predstavljajo model usposabljanja zaspolno občutljivost v kariernem svetovanju, poudarjajo razvoj znanja, spretnosti in vrednot, ki spodbujajo enakost spolov. Ključni elementi vključujejo razumevanje spolnih stereotipov, ozaveščanje o nediskriminatornih praksah in spodbujanje informiranih kariernih odločitev. Spretnosti zajemajo učinkovito komunikacijo in sodelovanje s specializiranimi organizacijami, ki podpirajo enakost spolov. Vrednote temeljijo na spoštovanju, vključevanju in ustvarjanju spodbudnega izobraževalnega okolja, ki vsem ne glede na spol omogoča svobodno raziskovanje lastnega potenciala.

Spolne razlike na področju STEM že dolgo omejujejo enake možnosti za ženske ter zmanjšujejo njihovo udeležbo in prispevek k globalni delovni sili na tem področju. Kljub naraščajočemu zavedanju o potrebi po spolnem ravnovesju na področju STEM razlike še vedno vztrajajo. To neravnovesje pogosto izhaja iz družbeno-kulturnih norm, ki omejujejo udeležbo žensk na znanstvenih in tehničnih področjih (Iloakasia, 2024). Vemo, da je ta razkorak med spoloma v STEM bolj posledica predsodkov kot sposobnosti

(Luyckx idr., 2023). Karierne svetovalke in svetovalci v šolah imajo možnost razbijati mite o zahtevnosti STEM področij in spodbujati dijakinje, da jih začnejo dojemati kot realne karierne možnosti (Syeda & Zahid, 2024).

Čeprav se velik del politik za enakost spolov upravičeno osredotoča na spodbujanje udeležbe žensk na tradicionalno moških področjih, je prav tako pomembno prepoznati sektorje, kjer so moški premalo zastopani. V poklicih, kot so predšolska in osnovnošolska vzgoja, zdravstvena nega, socialno delo in psihologija, še vedno močno prevladujejo ženske. Na primer, v Evropski uniji je manj kot 3 % predšolskih vzgojiteljev moških (Eurostat, 2021), delež moških v zdravstveni negi pa redko presega 15 % (OECD, 2022). Ta neenakomerna porazdelitev odraža predvsem kulturne norme in spolne stereotipe, ki te poklice povezujejo z »oskrbo«, tradicionalno pripisano ženskam.

Naslavljanje te realnosti zahteva razvoj vključujočih strategij v sistemih karierne orientacije, ki mlade moške spodbujajo k raziskovanju teh poklicev in k premagovanju stigme, ki jih spremlja. Spolna raznolikost v teh sektorjih lahko prispeva k bolj uravnoveženemu delovnemu okolju in celovitejšemu odzivu na potrebe družbe. Področja, kot so socialno delo, socialna podpora in delo z družinami, so prav tako večinoma v domeni žensk. Moški se ob vstopu v te poklice pogosto soočajo s spolnimi stereotipi, zlasti tistimi, ki se nanašajo na čustveno oskrbo (Crompton, R., 2006). Ta razlika med spoloma je opazna tudi na študijskih programih, kot so klinična psihologija, logopedija in pedagoška psihologija, kjer večino študentk in strokovnjakinj predstavljajo ženske (EFPA, 2020).





Praktična uporaba

Karierno svetovanje, ki upošteva spol, je pristop, ki spodbuja enake možnosti za vse s tem da naslavlja spolne stereotipe, predsodke in strukturne ovire. Pomaga pri sprejemanju kariernih odločitev, ki temeljijo na sposobnostih, interesih in ambicijah, ne pa na družbenih pričakovanjih. Za pridobivanje znanja, spretnosti in vrednot, ki so potrebne za izvajanje karierne orientacije, ki upošteva spol, smo spodaj zbrali nekaj primerov praktične uporabe, ki jih lahko izobraževalne ustanove ali karierni centri uporabijo za spodbujanje enakih možnosti pri kariernem svetovanju:



Usposabljanje

Svetovalni ter izobraževalni kader naj se izobražuje o nezavedni pristranskosti in njenem vplivu na karierno svetovanje.

- Organizirajo naj se delavnice o spolno vključujočem jeziku in vedenju.
- Svetovalke in svetovalci naj bodo opremljeni z gradivi, ki jim omogočajo učinkovito spolno občutljivo svetovanje.

Usposabljanja so pomembna tudi vodje kadrovske službe, s poudarkom na izobraževanju o enakosti, raznolikosti in vključevanju za zaposlitvene ekipe. Pomembno je spodbujati odprt dialog skozi vse leto za vse zaposlene ter nenehno uvajati vključujoče prakse.



Zagotavljanje spolno nevtrálnih kariernih gradiv

- Uporabljajte vključujoče podobe in jezik v kariernih brošurah, oglasih za delo in izobraževalnih gradivih.
- Izpostavite raznolike vzornice in vzornike iz različnih poklicnih področij.
- Ponudite orodja za raziskovanje kariere, ki temeljijo na spretnostih in interesih, ne na spolnih normah.



Spodbujanje netradicionalnih kariernih poti

- Organizirajte karierne sejme s strokovnjakinjami in strokovnjaki iz raznolikih področij.
- Promovirajte zgodbe o uspehu posameznic in posameznikov, ki so presegli spolne ovire v svojem poklicu.
- Ustvarite mentorske programe z vzornicami in vzorniki iz netradicionalnih področij.



Sodelovanje z industrijo in delodajalci

- Sodelujte s podjetji pri spodbujanju vključujočih praks zaposlovanja.
- Spodbujajte podjetja, da zagotavljajo enake možnosti za karierni razvoj in vodstvene vloge.
- Zavzemajte se za politike na delovnem mestu, ki podpirajo ravnovesje med delom in zasebnim življenjem ter enakost spolov.



Naslavljanje družbenih in kulturnih ovir

- Vključite starše, učiteljice, učitelje in skupnosti v razprave o enakosti spolov pri izbiri kariere.
- Spodbujajte spolno občutljive politike v šolah in na delovnih mestih.
- Uporabljajte medijske kampanje za izzivanje stereotipov in poudarjanje raznolikosti poklicev.

Za navdih in prikaz, kako je mogoče te prakse uporabiti v praksi, smo zbrali več pobud, ki se borijo proti spolni pristranskosti.

- 1 Black Girls Code (ZDA): Nevladna organizacija, ki si prizadeva povečati število temnopoltih deklet v tehnologiji (razvoj mobilnih aplikacij, oblikovanje iger in delavnice o virtualni resničnosti, lokalni hekatoni), s pomočjo brezplačnih delavnic programiranja in mentorstva.

Spletna stran: <https://www.blackgirlscod.com/>

- 2 Million Women Mentors (ZDA in globalno): Mentorsko gibanje, ki povezuje strokovnjakinje s področja STEM z dekleti, ki jih zanimajo karierne poti v znanosti, tehnologiji, inženirstvu in matematiki. Spodbuja individualne mentorske programe in partnerstva s podjetji za večjo raznolikost v STEM.

Spletna stran: <https://www.millionwomenmentors.com/>



- 3 Girls in ICT Day (Globalno – pobuda ITU): Globalna pobuda, ki spodbuja dekleta k raziskovanju karier na področju informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT). Program vključuje delavnice o programiranju, kibernetiki varnosti in umetni inteligenci ter mreženje z ženskami v tehnoloških poklicih.

Spletna stran: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Girls-in-ICT-Portal/Pages/default.aspx>

- 4 Boys in Care: Pobuda, namenjena fantom, staršem, učiteljicam in učiteljem v osnovnih in srednjih šolah, kariernim svetovalkam in svetovalcem ter mladinskim in socialnim strokovnjakinjam in strokovnjakom, ki podpirajo fante pri netipičnih izobraževalnih in poklicnih izbilih.

Spletna stran: <https://www.boys-in-care.eu/>

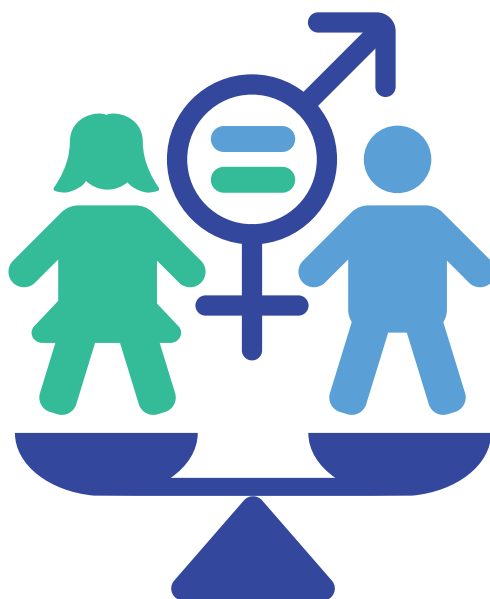
Obstajajo tudi različni programi, ki s podporo vladnih in korporativnih pobud spodbujajo raznolikost v pripravništvih, zlasti za ženske v poklicih, kot sta gradbeništvo in inženirstvo.

- 5 Women in Apprenticeships Fund (Kanada): Finančna pobuda, ki pomaga delodajalcem pri zaposlovanju in podpori žensk v poklicih, kjer prevladujejo moški, prek pripravništva in mentorstva. Ukrepi so predvsem finančne spodbude za podjetja, ki zaposlujejo ženske pripravnice; programe usposabljanja za ženske v gradbeništvu, varjenju in inženirstvu ter podporo pri mreženju.

Spletna stran: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/apprentices.html>

- 6 NAWIC Tradeswomen Apprenticeship Programs (ZDA in mednarodno): Programi, ki ženskam omogočajo vstop v gradbeno industrijo prek praktičnega pripravniškega usposabljanja (npr. tesarstvo, električna dela, vodovod), štipendij in financiranja za pripravništva ter mreženja z vodilnimi v industriji.

Spletna stran: <https://www.nawic.org/>





Orodja in gradiva

V tem razdelku predstavljamo več orodij za prepoznavanje kariernih interesov in spretnosti ter naslavljanje spolne pristranskosti pri izbiri kariere. Orodja so razdeljena v šest glavnih kategorij: 1. Orodja za ocenjevanje kariere, ki upoštevajo spol; 2. Orodja za zaznavanje spolne pristranskosti; 3. Digitalne platforme za ženske v STEM in netradicionalnih poklicih; 4. Usposabljanje za karierno svetovanje, ki upošteva spol; 5. Orodja za mreže in mentorstva za spolno raznolikost; 6. Platforme za iskanje zaposlitve in karierni razvoj, ki upoštevajo spol.

1. Orodja za ocenjevanje kariere, ki upoštevajo spol

- MyFuture (Avstralija): Interaktivno orodje za raziskovanje kariernih poti, ki ponuja spolno nevtralna karierna priporočila. Spletna stran: <https://myfuture.edu.au>
- O*NET Interest Profiler (ZDA - Ministrstvo za delo): Brezplačno orodje, ki posameznikom in posameznikom pomaga raziskovati poklice glede na njihove interese, s poudarkom na zmanjševanju spolne pristranskosti. Spletna stran: <https://www.mynextmove.org/explore/ip>

2. Orodja za zaznavanje spolne pristranskosti: Ta orodja organizacijam in izobraževalkam ter izobraževalcem pomagajo prepoznati in nasloviti spolno pristranskost v kariernem svetovanju.

- Harvardov test implicitnih asociacij (IAT): Meri nezavedne spolne pristranskosti pri dojemanju kariere. Spletna stran: <https://implicit.harvard.edu>
- UNESCO kazalniki za spolno občutljivo medijsko poročanje (GSIM): Vodnik za ocenjevanje in odpravljanje spolne pristranskosti v medijih in publikacijah, povezanih s kariero. Spletna stran: <https://en.unesco.org/gem-report>

3. Digitalne platforme za ženske v STEM in netradicionalnih poklicih: Te platforme spodbujajo ženske k raziskovanju karier v STEM in panogah.

- WISE (VB - Ženske v znanosti in inženirstvu): Nudi orodja za šole, fakultete in podjetja za spodbujanje žensk v STEM karierah. Spletna stran: <https://www.wisecampaign.org.uk>
- Career Girls (Globalno): Brezplačna spletna platforma z videi in kariernimi gradivi, ki predstavljajo raznolike strokovnjakinje. Spletna stran: <https://www.careergirls.org>

4. Usposabljanje za karierno svetovanje, ki upošteva spol: to kariernim svetovalkam in svetovalcem pomaga vključiti spolno občutljiv pristop v svojo prakso.

- Zbirka orodij ILO za spolno občutljivo karierno svetovanje (Mednarodna organizacija dela): vodnik za izvajanje kariernega svetovanja, ki upošteva spol. Spletna stran: <https://www.ilo.org/global/publications>

5. Orodja za mreže in mentorstva za spolno raznolikost: Te platforme omogočajo mentorstvo za ženske in spolno marginalizirane skupine.

- Million Women Mentors (Globalno): Gibanje, ki povezuje strokovnjakinje s področja STEM z mentorji. Spletna stran: <https://www.millionwomenmentors.com>
- Lean In Circles (Globalno): Platforma za vrstniško mentorstvo, ki spodbuja vodstvene večšine pri ženskah. Spletna stran: <https://leanin.org/circles>

6. Platforme za iskanje zaposlitve in karierni razvoj, ki upoštevajo spol: Te platforme se osredotočajo na delodajalce, ki spodbujajo raznolikost.

- Equalture (Evropa): Zaposlitvena platforma, ki uporablja orodja za ocenjevanje brez pristranskosti. Spletna stran: <https://www.equalture.com>
- Fairygodboss (ZDA in globalno): Spletna stran za iskanje zaposlitve z ocenami podjetij glede spolne vključenosti na delovnem mestu. Spletna stran: <https://fairygodboss.com>

7. Zbirka orodij za vključevanje in uresničevanje enakosti spolov 2023:

- Na podlagi ključnih določil priporočila OECD o enakosti spolov v javnem življenju se zbirka orodij osredotoča na: institucionalizacijo enakosti spolov in vključevanje načela enakosti; razvoj in ohranjanje zmogljivosti za vključevanje; vključevanje vidika spola v različne dimenzije javnega upravljanja; vzpostavljanje vključujočih struktur odgovornosti; ter spodbujanje spolnega ravnovesja v vseh državnih institucijah (izvršna, zakonodajna in sodna veja oblasti) in na vseh ravneh.
Spletna stran: https://www.oecd.org/en/publications/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality-2023_3ddef555-en.html





DOBRA PRAKSA



Za spodbujanje kariernega svetovanja, ki upošteva spol, je koristno upoštevati študije primerov in dobre prakse, ki učinkovito naslavljajo to področje. Spodaj je nekaj primerov:



1 Usposabljanje in opolnomočenje žensk za vodstvene položaje:

Članek 'Maestrias para romper el techo de cristal' izpostavlja pobude, kot je program 'Promociona', ki je namenjen usposabljanju žensk za vodstvene vloge. Program združuje izobraževanje, krepitev kompetenc in mreženje ter udeleženkam pomaga premagovati strukturne in psihološke ovire, kot sta pomanjkanje ženskih vzornic na vodilnih položajih. Izkušnja Sare Pastor Bonías, ki je po sodelovanju v programu prevzela vodstveno vlogo na platformi DAZN, ponazarja pozitiven učinek teh pobud.

Spletna stran: https://elpais.com/extra/formacion/2024-09-08/maestrias-para-romper-el-techo-de-cristal.html?utm_source=chatgpt.com



2 Dobre organizacijske prakse na področju enakosti spolov:

Zbirka dobrih praks na področju enakosti spolov (iGen Forum) združuje inovativne ukrepe različnih organizacij za spodbujanje enakosti spolov na delovnem mestu. Prakse zajemajo področja, kot so zaposlovanje, stalno usposabljanje, pravično plačilo in ravnovesje med delom in zasebnim življenjem. Zbirka služi kot referenca za organizacije, ki želijo razvijati vključujoče in spolno občutljive politike.

Spletna stran: https://forumigen.cite.gov.pt/compendio-para-as-boas-praticas-em-igualdade-de-genero/?utm_source=chatgpt.com



3 Usposabljanje zdravstvenih strokovnjakov in strokovnjakinj o spolni raznolikosti:

Študija 'Socialne predstave medicinskih sester o spolni usmerjenosti in spolni identiteti' analizira stališča in znanje medicinskih sester glede spolne in seksualne raznolikosti. Rezultati kažejo na potrebo po posebnem usposabljanju teh strokovnjakov in strokovnjakinj za izboljšanje oskrbe LGBTQ+ oseb. Vključitev teh tem je ključna.

Spletna stran: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/22139/4/master_fernando_silva_gomes.pdf



4 Program STEM za vse (Peru, 2025):

Program potopitve v znanost, tehnologijo, inženirstvo in matematiko za bodoče vodje.

Organizator: Tehnološka univerza v Peruju.

Ozadje: Projekt spodbuja sodelovanje deklet in žensk v STEM karierah, ki so tradicionalno moško zaznamovane.

Pristop: Delavnice karierni orientacije, mentorstvo s strokovnjakinjami in strokovnjaki ter razbijanje spolnih stereotipov že od osnovne šole naprej.

Rezultati: Večje zanimanje deklet za STEM predmete in poklice ter večja raznolikost na teh področjih.

Spletna stran: <https://www.stemparatodas.net/>



5 'Enakost spolov v poklicnem izobraževanju (Švedska, 2021)

Kontekst: Na Švedskem so uvedli program usposabljanja za karierne svetovalke in svetovalce, osredotočen na odpravljanje nezavednih pristranskosti pri priporočanju poklicev.

Pristop: Usposabljanje o spolnih stereotipih, delavnice o vključevanju ter analiza učnih gradiv z namenom zagotavljanja spolne nevtralnosti.

Rezultati: Zmanjšan vpliv predsodkov v kariernem svetovanju in večja raznolikost pri izbiri tehničnih in univerzitetnih programov.



6 Ženske na tehnološkem trgu dela (ZDA, 2020):

Kontekst: Velika tehnološka podjetja so ugotovila, da je nizka zastopanost žensk povezana s pomanjkanjem spodbude v fazi karierne orientacije.

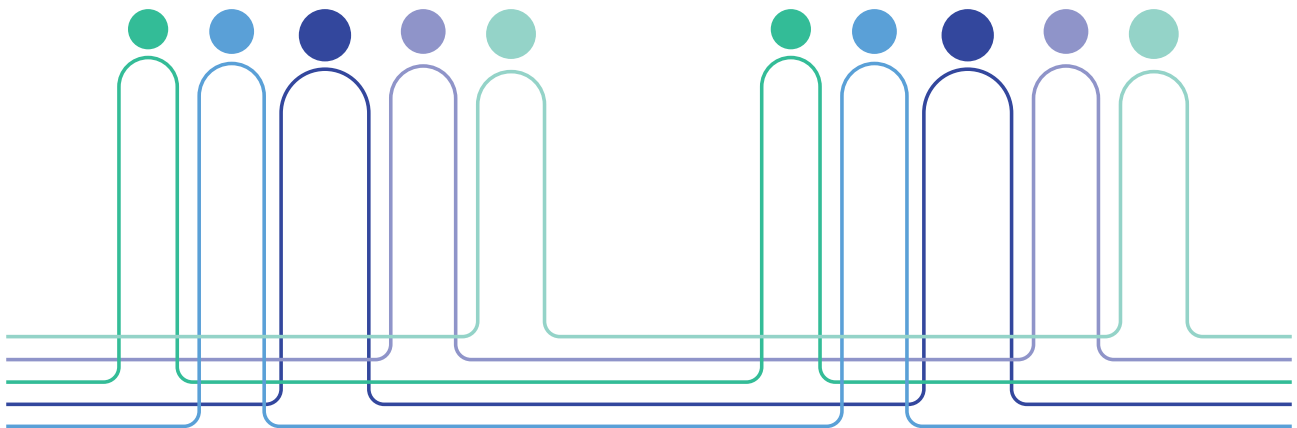
Pristop: Uvedba ženskega mentorstva, vključujoče kadrovske politike in kampanje za privabljanje žensk v tehnologijo.

Rezultati: Večje zaposlovanje žensk na tehničnih področjih in izboljšanje korporativnega okolja za spolno raznolikost.



Viri

- Crompton, R. (2006). *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge University Press.
- EFPA. (2020). *Gender balance in psychology professions in Europe*. European Federation of Psychologists' Associations.
- Eurostat (2021). *Teachers in pre-primary, primary, and secondary education by sex*. <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Iloakasia, A. J. (2024). Career Guidance Programs and the Impact They Have in Eradicating Gender Imbalances in STEM Education For Market Competitiveness. *Action Research Journal Indonesia (ARJI)*, 6(3), 53–65. <https://doi.org/10.61227>
- Luyckx, K., Dierickx, E., & Ardies, J. (2023). Empowering teachers' gender sensitivity. *Australasian Journal of Technology Education*, 9(Special Issue: Technology Education on the Edge).
- Nota, L., & Soresi, S. (2017). *Counseling and Coaching in Times of Crisis and Transition* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315266596>
- OECD (2022). *Health at a Glance: Europe*. <https://www.oecd.org/health>
- OECD (2023). *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality 2023*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/3ddef555-en>.
- Serbova, O. V., Saenko, S. V., & Rudenko, O. V. (2022). The model of gender sensitivity formation in career guidance work. *Psychology and Social Work*, 2(54), 215–228. [https://doi.org/10.18524/2707-0409.2021.2\(54\).241397](https://doi.org/10.18524/2707-0409.2021.2(54).241397)
- Syeda, A., & Zahid, G. (2024). Effectiveness of Middle School STEM Career Education for STEM Knowledge, Efficacy, and Interest. *European Journal of STEM Education*, 9(1). <https://doi.org/10.20897/ejsteme/14851>





Kviz

Znanje, spretnosti in vrednote za karierno svetovanje, ki upošteva spol



Zakaj je pomembna občutljivost na spol pri kariernem svetovanju?

- A Da bi spodbujali razlike med moškimi in ženskami na trgu dela.
- B Da bi vsem omogočili enake karierne možnosti in izbire, ki temeljijo na sposobnostih in interesih.
- C Da bi moške in ženske usmerjali v poklice, »povezane« z njihovim spolom.
- D Ker zakonodaja to zahteva.

Katera od spodnjih praks prispeva h kariernemu svetovanju brez spolne pristranskosti?

- A Ponujanje enakih možnosti vsem, brez pritiska na njihove izbire.
- B Utrjevanje prepričanja, da so nekateri poklici bolj značilni za določen spol.
- C Uporaba zgolj moških vzornikov pri pogovorih o tehnoloških in inženirskih poklicih.
- D Spodbujanje le žensk k poklicem v skrbstvu in izobraževanju.

Kaj je »spolna nezavedna pristranskost« v kariernem svetovanju?

- A Odločitev, sprejeta na podlagi objektivne analize sposobnosti kandidatov.
- B Nagnjenost k nezavednemu povezovanju določenih vlog ali poklicev z določenim spolom.
- C Učinkovita metoda za zagotovitev, da vsak izbere poklic, ki ustreza njegovemu spolu.
- D Vrsta zavestne pristranskosti, ki se uporablja za izključevanje določenih skupin.

Kako lahko svetovalke in svetovalci preprečijo utrjevanje spolnih stereotipov?

- A S predstavljanjem raznolikih uspešnih vzornic in vzornikov različnih spolov na vseh področjih.
- B Z omejevanjem kariernih možnosti v skladu z družbenimi pričakovanji.
- C Z izogibanjem pogovorom o spolu med kariernim svetovanjem.
- D Z usmerjanjem oseb na področja, kjer je njihov spol bolj zastopan.

Katera od spodnjih trditev najbolje opredeljuje vključujoč pristop h kariernemu svetovanju?

- A Moški so naravno bolj primerni za tehnična področja, ženske pa za družbena.
- B Vsaka karierna izbira naj temelji na osebnih talentih in interesih, brez vpliva spolnih stereotipov.
- C Trg dela je že uravnotežen glede na spol, zato ni razloga za skrb.
- D Ženske naj se spodbuja le k administrativnim zaposlitvam.

Kaj pomeni spodbujanje vrednot enakosti v kariernem svetovanju?

- A Ponujanje prilagojene podpore vsaki osebi, ob upoštevanju strukturnih ovir, ki lahko vplivajo na njihove izbire.
- B Uporaba enakih pravil za vse, brez upoštevanja družbenih in zgodovinskih kontekstov.
- C Svetovanje glede na tradicionalna pričakovanja za vsak spol.
- D Usmerjanje vsake osebe v poklice, kjer je njihov spol zgodovinsko prevladoval.



5. poglavje

Kompetence za spolno občutljivo načrtovanje kariere

Spolno občutljivo načrtovanje kariere pomeni odločanje na podlagi svojih sposobnosti in interesov, ne pa družbenih pričakovanj. 1. poglavje ponuja vpogled v to, kako spolni stereotipi še vedno vztrajajo v kariernem svetovanju in neopazno oblikujejo poklicne želje mladih. Ti stereotipi vplivajo ne le na izbiro poklica, temveč tudi na samozavest tistih, ki raziskujejo netradicionalne poklicne poti.

Da bi te pristranskosti premagali, se je treba osredotočiti na:

- prepoznavanje in odpravljanje nezavednih predsodkov v kariernem svetovanju,
- izzivanje stereotipnih pričakovanj z aktivno razpravo in analizo medijskih sporočil,
- omogočanje enakega dostopa do kariernih možnosti
- ter mentorstvo in predstavitev raznolikih vzornic in vzornikov v različnih poklicih.

Globalne pobude, kot so mentorstva na področju STEM za dekleta in spodbujanje fantov k skrbstvenim poklicem, poudarjajo pomen strukturirane karierne orientacije brez spolnih omejitev. Prakse kariernega svetovanja naj bodo proaktivne pri preizpraševanju zakoreninjenih predpostavk in vključevanju nevtralnih orodij za ocenjevanje.



Praktična uporaba

Karierne svetovalke in svetovalci lahko spolno občutljivo načrtovanje kariere izvajajo s strukturiranim pristopom po korakih:



1. korak: Začetno raziskovanje kariere

- Uporabite nevtralna orodja za ocenjevanje kariernih interesov (npr. O*NET Interest Profiler, MyFuture Australia).
- Povabite svetovalke in svetovalce, naj opredelijo svoje karierne želje in motivacije ter razmislijo, ali so nanje vplivale spolne norme.
- Uporabite [digitalno orodje za prepoznavanje stereotipov pri kariernih odločitvah](#)



2. korak: Prepoznavanje in odpravljanje spolne pristranskosti

- Spodbujajte **skupinske razprave** o tem, kako spol vpliva na pričakovanja glede poklicev.
- Predstavite **zgodbe o uspehu** posameznic in posameznikov v netradicionalnih vlogah.
- Uporabite **igre vlog** za prepoznavanje in premagovanje spolne pristranskosti.



3. korak: Predstavitev raznolikih kariernih poti

- Organizirajte **mentorski program** s strokovnjakinjami in strokovnjaki iz panog, kjer je njihov spol premalo zastopan.
- Pripravite **karierni sejem** z govorkami in govorci iz različnih industrij.
- Razvijte **zbirko orodij** za raziskovanje kariere, ki izpostavlja vzornice in vzornike različnih spolov.



4. korak: Osebni načrt kariernih aktivnosti

- Uporabite **delovni list** za načrtovanje kariere z opredelitvijo korakov do cilja.
- Spodbujaj zastavljanje **kratkoročnih in dolgoročnih ciljev** glede na lastne močne strani in želje.
- Ponudite **vizualno predlogo** za spremljanje lastne karierne poti.



Orodja in gradiva

Za podporo spolno občutljivemu načrtovanju kariere so spodaj zbrana orodja, ki jih lahko vključite v svoje delo:

1. Orodja za spolno občutljivo ocenjevanje kariere

- **O*NET Interest Profiler (ZDA):** brezplačno orodje za raziskovanje karier na podlagi interesov, zasnovano za zmanjšanje spolne pristranskosti. [Spletna stran](#)
- **MyFuture (Avstralija):** orodje za raziskovanje kariere, ki ponuja spolno nevtralna priporočila. [Spletna stran](#)

2. Orodja za prepoznavanje in odpravljanje spolne pristranskosti

- **Harvardov test implicitnih asociacij (IAT):** meri nezavedne spolne pristranskosti pri dojetanju karier. [Spletna stran](#)
- **UNESCO kazalniki za spolno občutljive karijerne medije:** pomagajo prepoznati in zmanjšati spolno pristranskost v kariernih gradivih. [Spletna stran](#)

3. Digitalne platforme, ki podpirajo spolno vključujoče karijerne poti

- **Career Girls (globalno):** brezplačna spletna platforma z videi, ki predstavljajo raznolike strokovnjakinje. [Spletna stran](#)
- **UWISE (VB – Ženske v znanosti in inženirstvu):** nudi gradiva za karierno orientacijo in spodbuja dekleta v STEM. [Spletna stran](#)

4. Viri za usposabljanje za spolno vključujoče karierno svetovanje

- **Zbirka orodij ILO za spolno občutljivo karierno svetovanje:** vodnik za izvajanje kariernega svetovanja, ki upošteva spol. [Spletna stran](#)
- **Usposabljanja za enakost, raznolikost in vključenost za svetovalke in svetovalce:** programi, ki strokovnjakinja in strokovnjakom pomagajo vključiti spolno občutljivo svetovanje.

5. Orodja za mentorstvo in mreženje za spolno raznolikost

- **Million Women Mentors (globalno):** gibanje, ki povezuje strokovnjakinje v STEM z dekleti, ki jih zanimajo ti poklici. [Spletna stran](#)
- **Lean In Circles (globalno):** platforma za vrstniško mentorstvo, ki spodbuja vodstvene večšine pri ženskah. [Spletna stran](#)

6. Platforme za iskanje zaposlitve in karierni razvoj, ki upoštevajo spol

- **Fairygodboss (ZDA in globalno):** portal za iskanje zaposlitve z ocenami podjetij glede na spolno vključujoče delovno okolje. [Spletna stran](#)
- **Equalture (Evropa):** platforma za zaposlovanje, ki uporablja orodja za ocenjevanje brez pristranskosti. [Spletna stran](#)



DOBRA PRAKSA

Za spodbujanje spolno občutljive karijerne orientacije je ključno upoštevati primere iz prakse in dobre rešitve, ki učinkovito naslavljajo to področje. Spodaj je nekaj primerov:

1 Okvir za spolno nevtralnno karierno svetovanje v šolah

Kontekst: Šole na Danskem so uvedle strukturiran program spolno nevtralnega kariernega svetovanja.

Pristop:

- Karijerne svetovalke in svetovalci so se usposabljali za **prepoznavanje spolnih pristranskosti** in uporabo vključujočega jezika.
- Uvedli so **zbirko orodij** z nevtralnimi vzornicami in vzorniki.
- Za dijakinje in dijake so pripravili **delavnice** o premagovanju kariernih stereotipov.

Rezultat: Večja raznolikost pri izbiri poklicev – več deklet se je odločilo za STEM področja, več fantov pa za poklice v skrbstvu.

2 Pobuda STEM za vse – premoščanje spolne vrzeli

Kontekst: Evropsko financirana pobuda, katere cilj je povečati vključenost deklet v STEM poklice.

Pristop:

- **Šolske aktivnosti** z mentorstvom strokovnjakinj s področja STEM.
- **Štipendijski programi** za mlade ženske v inženirstvu in IT.
- **Ozaveševatelna kampanja za starše in učitelje.**

Rezultat: Več deklet se je vpisalo v STEM programe, kot strokovnjakinje pa so postale bolj vidne tudi na tradicionalno moških področjih.

3 Spodbujanje moških k poklicem v zdravstvu in sociali

Kontekst: Nacionalna kampanja na Švedskem za večjo vključenost moških v zdravstvene in izobraževalne poklice.

Pristop:

- **Mentorska mreža**, ki povezuje mlade moške s strokovnjaki iz teh področij.
- **Oglasne kampanje**, ki prikazujejo moške v skrbstvenih vlogah.
- **Finančne spodbude za moške**, ki se odločijo za študij zdravstva in socialnega varstva.

Rezultat: Večja spolna raznolikost v programih zdravstvene nege in izobraževanja ter bolj uravnotežena delovna sila.

Ti primeri iz prakse kažejo, kako je lahko karierna orientacija bolj pravična in spolno občutljiva ter zagotavlja enake možnosti za vse.

Za podporo različnim učnim stilom lahko karijerne svetovalke in svetovalci uporabijo:



Podkaste:

- *Breaking Barriers: Zgodbe strokovnjakinj in strokovnjakov, ki so presegli spolne norme. Podkast predstavlja podjetnice, podjetnike in druge, ki so premagali izzive in s svojo zgodbo navdihujejo druge* - <https://podcasts.apple.com/us/podcast/breaking-barriers/id1399123538>
- *STEM brez omejitev: Ženske in manjšine v znanosti in tehnologiji.*



Videi:

- *TED Talk: Spolni stereotipi v karieri – raziskovanje spolne pristranskosti pri načrtovanju kariere.* Leah Sheppard predstavi, kako družbena pričakovanja omejujejo izbiro poklica in ponudi vpogled v premagovanje teh ovir. [Poglej](#)
- *Netradicionalne karijerne poti – predstavitev posameznic in posameznikov, ki so izbrali raznolike poklicne poti in preseгли tradicionalne spolne vloge.* [Poglej](#)



Interaktivni spletni seminarji:

- **Kariera brez meja** – srečanja o načrtovanju kariere brez spolnih omejitev.. <https://careerplanningacademy.com/>
- **Raznolikost na delovnem mestu** – razprave o vključujočih praksah zaposlovanja. <https://inclusionforum.global/~package-3/webinars/diverse-and-inclusive-hiring-practices-for-your-organization-9/>



Viri

- Iloakasia, A. J. (2024). Career Guidance Programs and the Impact They Have in Eradicating Gender Imbalances in STEM Education. *Action Research Journal Indonesia (ARJI)*, 6(3), 53–65. <https://doi.org/10.61227>
- Luyckx, K., Dierickx, E., & Ardies, J. (2023). Empowering teachers' gender sensitivity. *Australasian Journal of Technology Education*, 9.
- Nota, L., & Soresi, S. (2017). *Counseling and Coaching in Times of Crisis and Transition*. Routledge.
- Serbova, O. V., Saenko, S. V., & Rudenko, O. V. (2022). The model of gender sensitivity formation in career guidance work. *Psychology and Social Work*, 2(54), 215–228.





Kviz

Kompetence za karierno načrtovanje, ki upošteva spol

Zakaj je pomembno karierno načrtovanje, ki upošteva spol?

- A Zagotavlja, da so karierne izbire osnovane na spretnostih in interesih, ne na stereotipih.
- B Usmerja moške in ženske v tradicionalne spolne vloge.
- C Odvrtača od raziskovanja kariernih možnosti.
- D omogoča poklice, ki so izključujoči glede na spol.

Kaj od spodnjega prispeva k spolni pristranskosti v kariernem svetovanju?

- A Spodbujanje strank k raziskovanju različnih poklicev brez spolnih pričakovanj.
- B Uporaba zgolj ženskih vzornic pri pogovorih o skrbstvenih poklicih.
- C Ponujanje mentorskih priložnosti vsem strankam enakovredno.
- D Izpostavljanje raznolikih kariernih poti za oba spola.

Katera je ključna metoda za zmanjšanje spolne pristranskosti v kariernem svetovanju?

- A Izogibanje pogovorom o spolu.
- B Spodbujanje vključujočega kariernega svetovanja in raznolikih vzornic ter vzornikov.
- C Dodeljevanje kariernih možnosti na podlagi zgodovine spola.
- D Utrjevanje tradicionalnih kariernih vlog.

Kako lahko karierne svetovalke in svetovalci pomagajo strankam premagati spolno pristranskost pri izbiri kariere?

- A Z omogočanjem dostopa do raznolikih vzornic, vzornikov in mentorstva.
- B S predlaganjem poklicev na podlagi spolnih norm.
- C Z odvrtačanjem strank od raziskovanja za njihov spol netradicionalnih poklicnih področij.
- D Z omejevanjem kariernih možnosti na ustaljene poti.

Katera od spodnjih možnosti je praksa kariernega svetovanja, ki upošteva spol?

- A Uporaba orodij za raziskovanje kariere, ki nevtralno ocenjujejo spretnosti in interese.
- B Svetovanje strankam, naj izbirajo poklice na podlagi tradicionalnih spolnih pričakovanj.
- C Zanemarjanje spolne pristranskosti pri zaposlovanju.
- D Spodbujanje strankam, naj sledijo le dobro plačanim kariernim potem.

Kaj je v šolah učinkovit način za spodbujanje kariernega svetovanja, ki upošteva spol?

- A Izvajanje strokovnih usposabljanj za karierne svetovalke in svetovalce o spolni pristranskosti.
- B Omejevanje svetovalnih srečanj.
- C Uporaba zgolj zgodovinskih podatkov o poklicih za karierno usmerjanje.
- D Spodbujanje k sledenju spolnim normam.





6. poglavje

Dobre prakse na področju karijerne orientacije, ki upošteva spol

Dobre prakse na področju karijerne orientacije, ki upošteva spol, so metode in pristopi, ki so se izkazali za učinkovite pri zagotavljanju, da karierno svetovanje upošteva izzive, ovire in predsodke, povezane s spolom. Namen teh praks je, da ljudem vseh spolov omogočijo izbiro kariere, ki ni omejena s spolnimi stereotipi.

Pomembno je, da kot karierna svetovalka ali svetovallec prepoznate in izzovete spolne stereotipe, ki vplivajo na karierne odločitve. Spolno občutljiva karierna orientacija se osredotoča na prepoznavanje stereotipov, ustvarjanje vključujočega okolja in spodbujanje raznolikosti pri izbiri poklica. Tako posameznicam in posameznikom omogoča, da raziskujejo poklicne poti na podlagi svojih močnih področij in interesov, ne pa tradicionalnih spolnih pričakovanj.

Eden ključnih vidikov dobre prakse spolno občutljive karijerne orientacije je prepoznavanje in odpravljanje spolnih stereotipov, ki lahko vplivajo na izbiro kariere. Ti stereotipi pogosto omejujejo posameznice in posameznike pri izbiri poklicev, ki so tradicionalno označeni kot »moški« ali »ženski«. Za pomoč pri tem smo pripravili [digitalno orodje](#), ki omogoča prepoznavanje očitnih spolnih stereotipov in pristranskosti pri izbiri kariere. Orodje lahko uporabite pri svetovalnih pogovorih za razmislek o tem, kako ti stereotipi vplivajo na osebne karierne odločitve.

Pomemben del spolno občutljive karijerne orientacije je tudi aktivno spodbujanje k razmisleku o širokem naboru kariernih možnosti, ne glede na tradicionalne spolne vloge. S spodbujanjem raznolikih kariernih poti se razširijo obzorja in presežejo omejitve, ki jih postavljajo spolni stereotipi. To lahko dosežete z vajami, razpravami in refleksijskimi orodji, ki omogočajo raziskovanje poklicev, ki prej morda niso bili prepoznani kot možna izbira.

Za še bolj poglobljeno spodbujanje raznolikih kariernih odločitev smo pripravili [Soustvarjalni model svetovanja](#), ki ponuja strukturiran okvir za refleksijo. Te lahko uporabite za usmerjanje razmisleka o poklicnih poteh, ki izzivajo tradicionalne spolne norme.

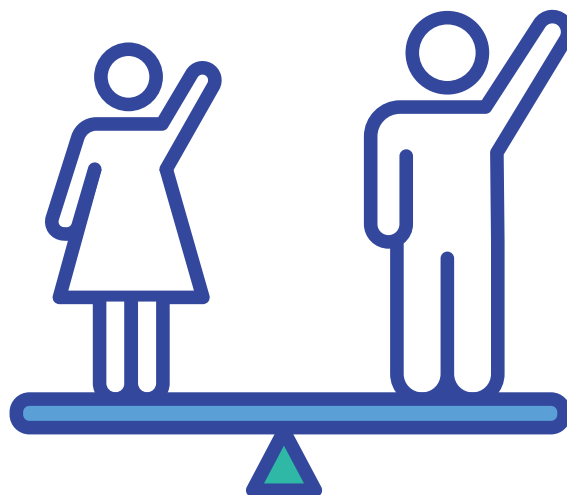
Dobre prakse spolno občutljive karijerne orientacije vključujejo tudi zagotavljanje, da so karierne svetovalke in svetovalci usposobljeni za razumevanje in naslavljanje spolnih vidikov. Takšno usposabljanje omogoča objektivno in nepristransko podporo pri kariernih odločitvah.

Če želite izboljšati svoje veščine na področju spolno občutljive karijerne orientacije, je GUIDE [spletni tečaj](#) odlična možnost.

Povzetek: dobre prakse na področju karijerne orientacije, ki upošteva spol, zagotavljajo, da je karierno svetovanje pravično, vključujoče in brez diskriminacije na podlagi spola. S prepoznavanjem in odpravljanjem spolnih stereotipov, ustvarjanjem vključujočega okolja, spodbujanjem raznolikih kariernih odločitev in uporabo spolno nevtralnih gradiv lahko svojim uporabnikom pomagate do premišljenih odločitev, ki niso omejene s tradicionalnimi pričakovanji.

Za poglobljeno razumevanje in učinkovito prakso priporočamo, da raziščete naslednja orodja: [Digitalno orodje za prepoznavanje stereotipov pri kariernih odločitvah](#), Soustvarjalni model svetovanja ter spletni program usposabljanja.

Prav tako lahko raziščete poglavji tega priročnika »Znanje, spretnosti in vrednote za karierno svetovanje, ki upošteva spol« ter »Kompetence za spolno občutljivo načrtovanje kariere« za praktične strategije in programe usposabljanja.





Praktična uporaba Vključujoče okolje pri karierni orientaciji

Ustvarjanje vključujočega okolja pri karierni orientaciji je ključno, da se vsi počutijo dobrodošle in lahko raziskujejo svoje karierne možnosti brez vpliva spolnih stereotipov. Spodnji seznam vam bo pomagal oceniti in izboljšati svojo prakso ter narediti svetovanje bolj vključujoče.



Fizično okolje

- Nevtralne in raznolike podobe: Poskrbite, da plakati, brošure in drugo gradivo v vašem svetovalnem prostoru prikazujejo ljudi vseh spolov v različnih poklicih, npr. moške v skrbstvenih poklicih ali izobraževanju ter ženske v tehnologiji ali vodstvu.
- Spolno nevtralni prostori: Če svetovanje poteka v fizičnem prostoru, naj bodo prostori (tudi sanitarije in čakalnice) vključujoči in prijazni do vseh spolov.
- Zasebnost in varnost: Nekateri posamezniki potrebujejo zasebne pogovore brez strahu pred sodbo ali zunanjim vplivom.



Jezik in komunikacija

- Uporabljajte spolno nevtralne izraze: Izogibajte se spolno zaznamovanim nazivom, kot sta »stewardesa« ali »policist«. Namesto tega uporabi »stewardesa/steward« ali »policistka/policist«.
- Izogibajte se predpostavkam o spolu in izbiri poklica: postavljajte odprta vprašanja o interesih. Primer: Namesto »Ste že razmišljali o poklicu v zdravstvu?« vprašaj »Katera področja vas najbolj zanimajo?«
- Uporabljajte vključujoče nagovore: Če je relevantno, posameznika vprašajte po željeni obliki nagovora in zaimkih.



Gradiva

- Preglejte obstoječa svetovalna gradiva: So brošure, predstavitve in spletna gradiva brez spolnih stereotipov? Ali vsebujejo raznolike primere, ali odražajo raznolikost poklicev in zastopanosti?
- Vključite primere iz prakse in zgodbe o uspehu: Uporabite primere posameznic in posameznikov, ki so izbrali poklice, ki niso tradicionalno povezani z njihovim spolom, ter tako normalizirajte širšo izbiro poklicev.
- Digitalna gradiva: Poskrbite, da so tudi digitalna gradiva za karierno orientacijo spolno nevtralna in raznolika.



Vedenje in svetovalna praksa

- Samorefleksija in usposabljanje o pristranskosti: Razmislite o udeležbi na izobraževanju o nezavednih pristranskostih, da postanete bolj pozorni na lastne predpostavke.
- Aktivno poslušanje: Posameznicam in posameznikom omogočite, da sami opredelijo svoje interese, ne da bi jih usmerjali v določeno izbiro na podlagi spolnih stereotipov.
- Spodbujajte odprto razpravo o spolu in izbiri poklica: Spodbudite razmislek o tem, kako družbene norme oblikujejo dožemanje kariernih priložnosti.
- Sodelujte s podjetji in izobraževalnimi ustanovami: Sodelujte z organizacijami, ki spodbujajo spolno raznolikost v različnih sektorjih, ter posredujte informacije o možnostih mentorstva.



Orodja in gradiva (v angleščini)

- Best Practice Database on Gender-Sensitive Career Guidance ([Best Practices - Guide your future](#))
- Euroguidance: European network that supports career guidance professionals ([Lifelong Guidance | Euroguidance Network](#))
- UNESCO Gender Equality Toolkit for Career Guidance Practitioners ([Gender Equality Tools | UNESCO](#))
- European Institute for Gender Equality (EIGE) Resources on Gender and Education ([Toolkits and guides | European Institute for Gender Equality](#))
- UN Sustainable Development Goals (SDGs) on Gender Equality and Decent Work ([In focus: Women and the Sustainable Development Goals \(SDGs\): SDG 8: Decent work and economic growth | UN Women – Headquarters](#))



DOBRA PRAKSA

Inštitut za fiziko (Združeno kraljestvo):

Inštitut je pripravil smernice za spolno vključujočo karierno orientacijo, ki vključujejo uporabo natančnih informacij o izobraževalnih poteh in potrebnih veščinah za različne poklice. Priporočajo tudi zbiranje in analizo povratnih informacij študentk in študentov, da bi po svetovalnih srečanjih prepoznali in odpravili spolno pristranskost. [Več](#)

Pobuda Klischeefrei (Nemčija):

Pobuda je razvila nabor metod za različne izobraževalne ravni, s katerimi spodbuja razmislek o spolnih stereotipih pri izbiri poklica. Na primer, nabor metod za osnovne šole vključuje orodja za pedagoško delo z otroki, navodila za ozaveščanje in samorefleksijo med učiteljicami in učitelji ter strategije za vključevanje staršev. [Več](#)

Breaking Barriers in Education (ZDA):

Projekt se osredotoča na vključevanje spolno občutljivih pedagoških pristopov v izobraževanje učiteljic in učiteljev. Cilj je bodoče pedagoške delavke in delavce opremiti z orodji za svetovanje brez stereotipov in uporabo vključujočih učnih metod. Delavnice, gradiva za spolno nevtralno pedagogiko in refleksijske vaje pomagajo ustvarjati okolje, ki spodbuja enakost. [Več](#)

Kampanje vzornic in vzornikov (Nizozemska):

Te kampanje izpostavljajo posameznice in posameznike iz premalo zastopanih spolov v različnih poklicih, da bi navdihnile mlade k raziskovanju raznolikih kariernih poti. Na primer, kampanja »Equals' 2025 Role Model Campaign« predstavlja uspešne ženske v STEM (naravoslovje, tehnologija, inženirstvo, matematika) in moške v skrbstvenih poklicih. S pomočjo videov, člankov in družbenih omrežij ti vzorniki in vzornice razbijajo stereotipe in širijo karierna obzorja. [Več](#)



Viri

- European Institute for Gender Equality (EIGE). (n.d.). Gender and career development. European Institute for Gender Equality. Pridobljeno na: <https://eige.europa.eu>
- OECD. (2021). The impact of gender stereotypes on career aspirations. Pridobljeno na: <https://www.oecd.org>
- UNESCO. (2021). Gender equality in education and employment. Pridobljeno na: <https://www.unesco.org/en/articles/gender-equality-education>
- United Nations. (n.d.). Sustainable Development Goals: Goals 5 & 8. Pridobljeno na: <https://sdgs.un.org/goals>



7. poglavje

Priporočila za spolno občutljivo karierno orientacijo

Spolno občutljiva karierna orientacija zagotavlja, da posameznice in posamezniki raziskujejo in izbirajo poklicne poti brez pristranskosti in družbenih omejitev. Vključevanje zavedanja o spolu v karierno svetovanje posameznikom pomaga prepoznati in izzvati notranje stereotipe, omogoča enake priložnosti ter sprejemanje kariernih odločitev na podlagi dejanskih znanj in interesov.

Raziskave kažejo, da se spolne pristranskosti pri razvoju kariere pogosto začnejo že v zgodnjem otroštvu zaradi kulturnih norm, družbenih pričakovanj in strukturnih neenakosti. Te pristranskosti oblikujejo samopodobo, raven samozavesti in karierne ambicije, kar vodi v vztrajno podzastopano določenih spolov na posameznih področjih, kot na primer žensk v STEM (naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika), ter moških v skrbstvenih poklicih.

Strokovnjakinje in strokovnjaki za karierno orientacijo imajo ključno vlogo pri zmanjševanju teh pristranskosti, saj lahko ustvarjajo okolje, v katerem posameznice in posamezniki sprejemajo karierne odločitve brez vpliva družbenih pričakovanj. Spolno občutljivo karierno svetovanje zahteva zavedanje skritih ovir, ki lahko nezavedno usmerjajo posameznike v spolno stereotipne vloge, ter zavezanost k preseganju teh omejitev.

V tem poglavju so predstavljena konkretna priporočila za organizacije, ki želijo izboljšati prakse spolno občutljive karierne orientacije.

Ključni pojmi pri spolno občutljivi karierni orientaciji:

Spolna pristranskost pri razvoju kariere: kako nezavedna pristranskost vpliva na izbiro poklica in poklicni razvoj.

Institucionalne ovire: izzivi pri uvajanju spolno občutljivih politik v kariernem svetovanju, vključno z diskriminatornimi strukturami na delovnem mestu in omejenimi možnostmi mentorstva.

Dobre prakse za enakost spolov: učinkovite strategije za spodbujanje vključujočega kariernega svetovanja, ki spodbuja raziskovanje poklicev onkraj spolnih norm.

Samopodoba in samozavest pri kariernih odločitvah: vloga samopodobe pri sprejemanju kariernih odločitev in pomen opolnomočenja posameznic in posameznikov za uresničevanje svojih ambicij ne glede na spolna pričakovanja.





Praktična uporaba

Strategije za vključevanje spolne občutljivosti v karierno svetovanje za institucije:



1. Presoje enakosti spolov

- Ocenite gradiva za karierno orientacijo glede spolne pristranskosti in zagotovite, da primeri, študije primerov in karierne poti odražajo uravnoteženo zastopnost spolov.
- Zbirajte in analizirajte podatke o zastopnosti spolov v različnih panogah ter izpostavite razlike in priložnosti za izboljšave.
- Prepoznajte nezavedne pristranskosti v svetovalnih pristopih in prilagodite metodologije za vključujoč svetovalni proces.



2. Programi usposabljanja za karierne svetovalke in svetovalce

- Organizirajte delavnice o ozaveščanju o spolni pristranskosti, vključujoči komunikaciji in strategijah za enakopravno karierno orientacijo.
- Uporablajte orodja za samoocenjevanje, ki svetovalcem in svetovalkam pomagajo prepoznati in odpraviti nezavedne pristranskosti ter spodbujajo okolje stalnega izboljševanja. (<https://guideproject.eu/>)
- Razvijte kompetenčne okvirje, ki poudarjajo spolno občutljive prakse in zagotavljajo, da so strokovnjakinje in strokovnjaki za karierno orientacijo ustrezno usposobljeni za podporo pri kariernem odločanju.



3. Vključujoča orodja za raziskovanje kariere

- Uvedite vaje za samorefleksijo, ki spodbujajo k prepoznavanju in izzivanju ponotranjenih spolnih stereotipov, ki vplivajo na karierne odločitve. (<https://guideproject.eu/courses/gender-sensitive-career-guidance/>)
- Ustvarite interaktivna orodja, kot so kvizi in aktivnosti za povezovanje poklicev, ki širijo karierne ambicije onkraj tradicionalnih spolno zaznamovanih poti.
- Vključite videe, ki prikazujejo raznolike vzornice in vzornike iz različnih poklicnih področij.



4. Spolno vključujoče okolje kariernega svetovanja

- Poskrbite, da gradiva za svetovanje in opisi delovnih mest uporabljajo spolno nevtralen in vključujoč jezik.
- Spodbujajte mentorske programe za povezovanje s strokovnjakinjami in strokovnjaki iz raznolikih okolij, zlasti na netradicionalnih področjih.
- Omogočite razprave o raznolikosti in vključenosti na delovnem mestu ter svojim uporabnikov in uporabnicam pomagajte pri soočanju s kariernimi izzivi, povezanimi s spolom.



5. Pobude za ozaveščanje o spolu za delodajalce in vodilne v industriji

- Sodelujte s podjetji pri spodbujanju vključujočih praks zaposlovanja in strategij napredovanja, ki podpirajo spolno raznolikost.
- Razvijajte partnerstva z organizacijami, ki si prizadevajo za enakost spolov na trgu dela, ter ustvarjajte podporne mreže za karierne iskalce.
- Spodbujajte vodilne v industriji, da postanejo vzorniki in mentorji ter s tem pokažejo, kako raznolika stališča prispevajo k inovativnosti in razvoju.



Orodja in gradiva

1. Orodja za spolno občutljivo ocenjevanje kariere

- **O*NET Interest Profiler (ZDA):** brezplačno orodje za raziskovanje karier na podlagi interesov, zasnovano za zmanjšanje spolne pristranskosti. <https://services.onetcenter.org/ip>
- **MyFuture (Avstralija):** orodje za raziskovanje kariere, ki ponuja spolno nevtralna priporočila. <https://myfuture.edu.au/>

2. Orodja za prepoznavanje in odpravljanje spolne pristranskosti

- **Harvardov test implicitnih asociacij (IAT):** meri nezavedne spolne pristranskosti pri dojemanju karier. [Spletna stran](#)
- **UNESCO kazalniki za spolno občutljive karijerne medije:** pomagajo prepoznati in zmanjšati spolno pristranskost v kariernih gradivih. <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

3. Digitalne platforme, ki podpirajo spolno vključujoče karijerne poti

- **Career Girls (globalno):** brezplačna spletna platforma z videi, ki predstavljajo raznolike strokovnjakinje. <https://www.careergirls.org/>
- **UWISE (VB – Ženske v znanosti in inženirstvu):** nudi gradiva za karierno orientacijo in spodbuja dekleta v STEM. <https://www.wisecampaign.org.uk/>

4. Viri za usposabljanje za spolno vključujoče karierno svetovanje

- **Zbirka orodij ILO za spolno občutljivo karierno svetovanje:** vodnik za izvajanje kariernega svetovanja, ki upošteva spol. <https://www.ilo.org/publications/manual-gender-audit-facilitators-ilo-participatory-gender-audit-methodology-0>
- **Usposabljanja za enakost, raznolikost in vključenost za svetovalke in svetovalce:** programi, ki strokovnjakom in strokovnjakom pomagajo vključiti spolno občutljivo svetovanje. [<https://www.counseling.org/knowledge-center/competencies/multicultural-competencies>] <https://guideproject.eu/lets-identify-stereotypes-in-career-decisions/>

5. Orodja za mentorstvo in mreženje za spolno raznolikost

- **Million Women Mentors (globalno):** gibanje, ki povezuje strokovnjakinje v STEM z dekleti, ki jih zanimajo ti poklici. <https://mwm.stemconnector.com/>
- **Lean In Circles (globalno):** platforma za vrstniško mentorstvo, ki spodbuja vodstvene veščine pri ženskah. [Spletna stran](#)

6. Platforme za iskanje zaposlitve in karierni razvoj, ki upoštevajo spol

- **Fairygodboss (ZDA in globalno):** portal za iskanje zaposlitve z ocenami podjetij glede na spolno vključujoče delovno okolje. <https://fairygodboss.com/>
- **Equalture (Evropa):** platforma za zaposlovanje, ki uporablja orodja za ocenjevanje brez pristranskosti. <https://www.equalture.com/>



DOBRE PRAKSE



Študija primera: Projekt CHOICES – Spolno občutljivo karierno svetovanje za diplomantke (Pakistan)

V okviru projekta CHOICES v Pakistanu so zasnovali spolno občutljivo karierno svetovanje posebej za diplomantke. S projektom so želeli zmanjšati spolne razlike z uvedbo prilagojenega svetovanja in mentorstva za ženske, ki se soočajo z ovirami na področjih, kjer prevladujejo moški. Razvili so smernice za spolno občutljivo svetovanje in usposobil karierne svetovalke ter svetovalce za uporabo vključujočih pristopov. Primerjali so tudi uspešnost izvajanja svetovanja v urbanih in podeželskih okoljih ter pokazali, da je za učinkovito svetovanje treba upoštevati lokalne družbeno-ekonomske razmere. Pobuda je pomembno prispevala k večji samozavesti žensk pri raziskovanju netradicionalnih kariernih poti ter ponudila dragocene vpoglede v učinkovitost svetovanja, ki je usmerjeno v spolno enakost.

https://www.academia.edu/28655932/A_Case_Study_of_Establishing_Gender_Sensitive_Career_Counselling_for_Women_Graduates_in_Pakistan



Študija primera: Projekt GENDER-ED – Premagovanje spolnih stereotipov v karierni orientaciji (Evropa)

Projekt GENDER-ED je bil usmerjen v izzivanje spolnih stereotipov v izobraževanju in karierni orientaciji v več evropskih državah. Pobuda je raziskovala, kako šole, učiteljice in učitelji ter učni načrti prispevajo k utrjevanju spolno zaznamovanih pričakovanj pri izbiri poklica. S pomočjo anket in intervjujev je projekt prepoznal pristranskosti, ki vplivajo na dojetje sposobnosti med učenci in učenkami. Na podlagi ugotovitev so razvili nova izobraževalna orodja in gradiva za učiteljice ter karierne svetovalke in svetovalce, ki spodbujajo spolno vključujoče raziskovanje kariere. Zasnovali so tudi interaktivne delavnice, ki so pripomogle k opazni spremembi v odnosu do netradicionalnih kariernih možnosti.

<https://medinstgenderstudies.org/gender-ed-combatting-gender-stereotypes-in-education-and-career-guidance/>



Viri

Akademski viri

- Fouad, N. A., & Guillen, A. (2021). Developing a new gender career decision-making tool: The role of self-efficacy and socialisation. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103561. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103561>
- International Labour Organization (ILO). (2020). ILO toolkit on gender and career guidance. Pridobljeno iz https://www.ilo.org/gender/informationresources/WCMS_187411/lang--en/index.htm
- Patterson, M., & McIntyre, R. (2020). Gender stereotypes and their impact on career guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(2), 189–207. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09397-4>
- UNESCO. (2019). Gender-sensitive indicators for media: Framework of indicators to gauge gender sensitivity in media operations and content. Pridobljeno iz <https://en.unesco.org/gender-sensitivity>

Študije primerov

- CHOICES Project – Gender-Sensitive Career Counselling for Women Graduates (Pakistan). A Case Study of Establishing Gender-Sensitive Career Counselling for Women Graduates in Pakistan. https://www.academia.edu/28655932/A_Case_Study_of_Establishing_Gender_Sensitive_Career_Counselling_for_Women_Graduates_in_Pakistan
- GENDER-ED Project – Combatting Gender Stereotypes in Career Guidance (Europe). Gender-ED: Combatting Gender Stereotypes in Education and Career Guidance. Pridobljeno iz <https://medinstgenderstudies.org/gender-ed-combatting-gender-stereotypes-in-education-and-career-guidance/>



Kviz

Kaj je glavni cilj spolno občutljivega kariernega svetovanja?

- A Spodbujati moške in ženske, da sledijo tradicionalnim kariernim potem.
- B Spodbujati ozaveščenost in odpravljati pristranskosti v kariernem svetovanju.
- C Dajati prednost vključevanju moških v STEM poklice.
- D Odsvetovati ženskam izbiro poklicev, povezanih s skrbjo za druge.

Kateri izmed naslednjih primerov ponazarja spolno občutljivo prakso v kariernem svetovanju?

- A Spodbujanje samo žensk k izbiri poklicev učiteljice in medicinske sestre.
- B Uporaba spolno nevtralnega jezika v gradivih za karierno svetovanje.
- C Svetovanje učencem, naj se izogibajo poklicem, povezanih s skrbjo za druge.
- D Priporočanje kariernih poti na podlagi stereotipov.

Kako lahko karierni svetovalci pomagajo zmanjšati nezavedno spolno pristranskost?

- A Tako, da spodbujajo odločitev na podlagi osebnih interesov in sposobnosti, ne pa spolnih stereotipov.
- B Tako, da spodbujajo le žensko udeležbo v vodstvenih vlogah.
- C Tako, da vse učence spodbujajo k izbiri poklicev v STEM področjih.
- D Tako, da se izogibajo razpravi o enakosti spolov.

Kakšno vlogo imajo mentorski programi pri spolno občutljivem kariernem svetovanju?

- A Pomagajo utrjevati tradicionalne poklicne vloge.
- B Nudijo vzornike/vzornice in podporo tistim, ki izbirajo netradicionalne poklice.
- C Spodbujajo učence, naj sledijo kariernim potem svojih staršev.
- D Omejujejo karierne priložnosti za ženske.

Katera institucionalna ovira lahko vpliva na spolno občutljivo karierno svetovanje?

- A Pomanjkanje spolne raznolikosti v gradivih za karierno svetovanje.
- B Spodbujanje enake zastopanosti spolov na vseh področjih.
- C Karierni svetovalci, ki dajejo nepristranska priporočila.
- D Organiziranje srečanj za raziskovanje poklicev za vse spole.

Katera metoda lahko pomaga izzvati spolne stereotipe v kariernem svetovanju?

- A Izogibanje razpravam o spolu.
- B Predstavljanje resničnih primerov raznolikih vzornikov in vzornic v različnih poklicih.
- C Usmerjanje žensk v STEM področja ne glede na njihove interese.
- D Spodbujanje učencev, naj sledijo kariernim nasvetom svojih staršev.



**Zakaj je spolno nevtralen jezik pomemben v kariernem svetovanju?**

- A Ker preprečuje utrjevanje spolnih stereotipov.
- B Ker omejuje karierne možnosti posameznikov.
- C Ker zagotavlja, da moški in ženske sledijo le tradicionalnim potem.
- D Ker spodbuja karierne odločitve na podlagi spola.

Kakšen vpliv ima opolnomočenost na izbiro kariere?

- A Nima nobenega vpliva na odločanje o karieri.
- B Vpliva na samozavest pri odločanju za določene karierne poti.
- C Zagotavlja, da posamezniki vedno izberejo visoko plačane poklice.
- D Preprečuje ljudem, da bi sprejemali samostojne odločitve.

Kako lahko karierni centri spodbujajo vključujoče okolje?

- A Z vključevanjem širokega nabora kariernih možnosti za vse spole v svoja gradiva.
- B Z omejevanjem kariernih izbir na tradicionalne spolne vloge.
- C S spodbujanjem moških, naj prevzemajo le vodstvene vloge.
- D Z odvrčanjem žensk od vstopa v STEM področja.

Katera strategija je ključna za bolj vključujoče karierno svetovanje?

- A Zagotavljanje, da so karierni nasveti prilagojeni posamezniku in brez spolne pristranskosti.
- B Priporočanje različnih kariernih poti za moške in ženske.
- C Spodbujanje vseh učencev, naj izberejo isto karierno pot.
- D Izogibanje razpravam o kariernih preferencah.





8. poglavje

Prihodnost spolno občutljivega kariernega svetovanja

Teoretično ozadje: vključevanje umetne inteligence v prakso spolno občutljive kariernere orientacije

Karierna orientacija se trenutno močno spreminja, saj se v prakso vse bolj vključujejo orodja umetne inteligence. Ta razvoj zahteva teoretično razumevanje, kako umetna inteligenca dopolnjuje, ne pa nadomešča človeške svetovalke in svetovalce, ter ustvarja nove priložnosti za uporabo teorij pri karierni podpori.

Teoretični okvir za spolno občutljivo karierno svetovanje, podprto z umetno inteligenco

V svojem bistvu je vključevanje umetne inteligence v karierno svetovanje družbeno-kognitivna razširitev tradicionalnih okvirov svetovanja. Temelji na uveljavljenih teorijah kariernega svetovanja ter na novih konceptih sodelovanja med človekom in umetno inteligenco. Veliki jezikovni modeli in specializirani algoritmi za kariernere ocene svetovalkam in svetovalcem ponujajo doslej neznane možnosti, da hkrati uporabijo več teoretičnih pristopov, kar pogloblja in razširja kakovost svetovanja.

Raziskave kažejo, da se številni karierni strokovnjaki in strokovnjakinje pri svojem delu pogosto opirajo predvsem na znane teoretične okvire (Yates, 2017). Orodja umetne inteligence lahko pomagajo preseči ta vzorec, saj hitro analizirajo informacije o posamezniku ter njegove pristranskosti skozi različne teoretične pristope – od Hollandovih tipov poklicnih osebnosti do socialno-kognitivne teorije kariere. Tako omogočajo večdimenzionalne vpogleda, ki bi sicer lahko ostali neodkriti.

Kontinuum dejavnosti v svetovanju, podprtem z umetno inteligenco

Ena od ključnih teoretičnih razsežnosti je t. i. »kontinuum dejavnosti« v svetovanju, podprtem z umetno inteligenco. Na tem spektru se umetna inteligenca lahko pojavlja kot pasivna posredovalka informacij ali kot dejavna udeleženka v procesu svetovanja. Kariernere svetovalke in svetovalci morajo premišljeno presojati, kateri nivo vloge umetne inteligence je ustrezen za posamezne dele svetovalnega procesa.

Umetna inteligenca lahko v okviru svetovalnega sistema deluje na različnih ravneh zrelosti – od osnovnega posredovanja informacij do naprednega prepoznavanja vzorcev in priporočanja personaliziranih intervencij. Takšen okvir svetovalkam in svetovalcem pomaga teoretično umestiti uporabo umetne inteligence v lastno prakso ter razumeti, kdaj je smiselno uporabiti moč umetne inteligence in kdaj človeško empatijo in presojo.

Prepoznavanje vzorcev in časovna umestitev intervencij

Teoretični prispevek umetne inteligence h karierni orientaciji vključuje t. i. »teorijo optimizacije intervencij« – možnost prepoznavanja ključnih trenutkov za karierno svetovanje na podlagi analize vzorcev v podatkih posameznic in posameznikov. Tradicionalno svetovanje je bilo omejeno s človeško sposobnostjo hkratne obdelave kompleksnih vzorcev na različnih področjih.

Sistemi umetne inteligence lahko hkrati analizirajo učni uspeh, psihometrične rezultate, trende na trgu dela in osebne preference ter tako prepoznajo najprimernejše trenutke za posamezne intervencije. To pomeni teoretični premik od periodičnih k neprekinjenim modelom svetovanja, kjer so intervencije usklajene z zaznanimi vzorci, ne pa z vnaprej določenimi urniki.

Izzivi vključevanja in teoretična razhajanja

Vključevanje orodij umetne inteligence prinaša teoretični izziv med tehnološkim determinizmom in humanističnimi pristopi k svetovanju. Uravnotežen teoretični pogled priznava, da umetna inteligenca dopolnjuje, ne pa nadomešča edinstvene človeške vidike svetovanja – empatijo, etično razmišljanje in razumevanje konteksta.

Učinkovito vključevanje umetne inteligence zahteva, da svetovalke in svetovalci razvijejo teoretične temelje, ki vključujejo tehnološki napredek, hkrati pa ohranjajo temeljne humanistične vrednote poklica. Tak uravnotežen pristop postavlja umetno inteligenco kot močno orodje, ki krepi strokovne veščine svetovalk in svetovalcev ter hkrati ohranja bistveno človeško povezanost v središču kakovostnega kariernega svetovanja.



Praktična uporaba

Kako lahko orodja umetne inteligence uporabimo v praksi pri spolno občutljivem kariernem svetovanju

Orodja umetne inteligence, kot sta Perplexity in ChatGPT, lahko pomembno podpirajo delo kariernih svetovalk in svetovalcev, zlasti v spolno občutljivem kontekstu. Ta orodja pomagajo pri pripravi na svetovalne pogovore, pri prepoznavanju in odpravljanju pristranskosti ter pri opolnomočenju posameznic in posameznikov z vpogledi, ki temeljijo na podatkih. Spodaj je praktični vodnik za učinkovito uporabo teh orodij, skupaj s konkretnimi primeri.

Zakaj je poznavanje orodij Perplexity in ChatGPT ključno

Da bi kar najbolje izkoristili njune prednosti:

- **Perplexity:** omogoča dostop do ažurnih, preverjenih informacij, ki temeljijo na virih – primerno za svetovanje, utemeljeno na dokazih. Odlično orodje za raziskovanje trendov na trgu dela, študij spola in potreb po spretnostih.
- **ChatGPT:** ponuja ustvarjalne simulacije, igre vlog in personalizirane nasvete – uporabno pri pripravah na razgovore, raziskovanju kariernih možnosti in vrednotenju spretnosti.
- Uporaba **obeh orodij skupaj** zagotavlja ravnovesje med natančnimi podatki (Perplexity) in empatično interakcijo (ChatGPT).



Anwendungspeispiele

1. Priprava na svetovalni pogovor

Cilj: Zbrati ustrezne in ažurne informacije, da lahko prilagodite vsebino potrebam pogovora

Perplexity:

- Iskanje: »Najnovejša statistika o ženskah v STEM poklicih v Evropi [2025].«
- Uporaba: Te podatke lahko delite tekom svetovalnega pogovora in tako pokažete priložnosti na področjih STEM.

ChatGPT:

- Poziv: »Predlagaj 5 vprašanj za razpravo o netradicionalnih kariernih poteh za ženske.«
- Primer odgovora: »Katere svoje spretnosti bi lahko prenesla na področja, kjer prevladujejo moški?«

Kontrolni seznam za pripravo:

- ✓ Raziskujte spolno nevtralne trende zaposlovanja z orodjem Perplexity.
- ✓ S pomočjo ChatGPT pripravite odprta vprašanja, ki spodbujajo razmislek in izzivajo stereotipe.

2. Med svetovalnim pogovorom

Cilj: Omogočiti sprotno raziskovanje kariernih možnosti in nasloviti porajajoča vprašanja.

Perplexity:

Uporabite funkcijo »deep search/pro search« za natančnejše iskanje med svetovanjem (npr. »Najbolj iskane industrije za zaposlitev žensk v Nemčiji [2025].«).

ChatGPT:

Igra vlog s svetovankami in svetovanci.

- Poziv: »Simuliraj pogovor, v katerem svetovanka izrazi dvome o izbiri inženirstva kot ženska.«

Primer dialoga:

Svetovanka: »Nisem prepričana, ali se bom kot inženirka sploh vklopila.«

Odgovor ChatGPT: »Raziščimo, kako se lahko z vašimi spretnostmi reševanja problemov izkažete na tem področju.«



3. Ocena interesov in spretnosti

Cilj: Izogibanje spolno zaznamovanim predpostavkam pri ocenjevanju spretnosti in interesov.

ChatGPT:

- Poziv: »Ustvari vprašalnik za oceno spretnosti, ki se izogiba spolno zaznamovanemu jeziku.«
- Primer vprašanj: »Katere naloge vam ob reševanju problemov največ pomenijo?« ali »Opišite primer, ko ste uspešno vodili skupinski projekt.«

Perplexity:

Raziskujte trende na trgu dela, da uskladite spretnosti z dejanskimi potrebami (npr. »Najbolj iskane spretnosti za poklice na področju obnovljive energije [2025].«).



4. Raziskovanje kariernih možnosti

Cilj: Razširiti perspektive svetovank in svetovancev z izpostavljanjem raznolikih kariernih možnosti.

Perplexity:

Raziskujte nastajajoče poklice, ki izzivajo stereotipe (npr. »Poklici, kjer so moški manj zastopani [2025].«) in ugotovitve delite med svetovanjem.

ChatGPT:

Ustvarite prilagojene karierne možnosti na podlagi interesov posameznice ali posameznika

- Poziv: »Predlagaj 10 kariernih poti za osebo, ki jo zanima tehnologija, a okleva pri tradicionalnih tehnoloških vlogah.«

Primer odgovora: UX oblikovalka, svetovalka za etiko podatkov, specialistka za digitalno dostopnost.



5. Priprava življenjepisa in razgovora za službo

Cilj: Pomagati svetovankam in svetovancem, da se samozavestno predstavijo in se pri tem izognejo pristranskemu jeziku.

Perplexity:

Raziskujte nasvete za spolno nevtralne življenjepise (npr. »Glagoli za življenjepis brez spolne pristranskosti«). Uporabite ugotovitve za izboljšanje življenjepisov svetovank in svetovancev.

ChatGPT:

Igra vlog pri poskusnih razgovorih ali preoblikovanje točk življenjepisa.

- Poziv: »Preoblikuj to točko v življenjepisu tako, da zveni bolj odločno, brez spolnega zaznamovanja: 'Pomagala pri organizaciji timskih projektov.'«
- Primer odgovora: »Koordinacija projektov medfunkcijskih ekip za doseganje rokov.«



6. Naslavljanje pristranskosti

Cilj: Opolnomočiti svetovanke in svetovance, da prepoznajo in se odzovejo na pristranskosti na delovnem mestu.

Perplexity:

Raziskujte najnovejše študije o diskriminaciji na delovnem mestu (npr. »Statistika o plačni vrzeli med spoloma v tehnoloških startupih [2025].«) in ugotovitve uporabite v pogovorih.



ChatGPT:

Ustvarite strategije ali skripte za naslavljanje pristranskosti med razgovori ali pogajanj.

- Poziv: »Predlagaj nasvete za pogajanje o plači kot ženska v moško prevladujoči industriji.«

Primer odgovora:

1. Raziskujte industrijske standarde pred pogajanjem.
2. porabljajte nevtralen jezik, npr. »Na podlagi podatkov s trga dela...«



7. Opolnomočenje svetovank in svetovancev za samostojno uporabo orodij umetne inteligence

Cilj: Naučiti posameznice in posameznike, kako lahko orodja uporabljajo samostojno, da nadaljujejo z raziskovanjem tudi izven svetovalnih sej.

Navodila za uporabo Perplexity:

- Raziskujte trende na trgu dela (npr. »Poklici z visokim povpraševanjem na področju trajnostne energije«).
- Preverjajte gradiva z uporabo funkcije citiranja.

Navodila za uporabo ChatGPT:

- Vadite odgovore na vprašanja pri razgovorih z uporabo ChatGPT (npr. »Pomagaj mi odgovoriti na vprašanje 'Zakaj bi vas morali zaposliti?'«).
- Raziščite karierne poti z uporabo ChatGPT (npr. »Predlagaj poklice, ki združujejo ustvarjalnost in tehnologijo«).

8. Omejitve in etična uporaba orodij velikih jezikovnih modelov

Čeprav so orodja umetne inteligence močna, imajo omejitve, ki jih previdno upoštevajte.

Ključne točke:

- Vedno preverjajte informacije iz citatov Perplexity, preden jih delite naprej.
- Ne vnašajte občutljivih podatkov svetovank ali svetovancev v nobeno od orodij, da zaščitite zasebnost.
- Zavedajte se pristranskosti v rezultatih, ki jih ustvari umetna inteligenca – testirajte pozive, npr. »Ali so medicinske sestre običajno ženske?«, da prepoznate stereotipe.
- Poudarite, da je umetna inteligenca dopolnilo, ne nadomestilo človeške presoje in empatije.

Etični kontrolni seznam:

- 🔗 Preverjajte rezultate umetne inteligence z zanesljivimi gradivi.
- 🔗 Obvestite svetovanke in svetovance o omejitvah orodij umetne inteligence.
- 🔗 Uporabljajte umetno inteligenco odgovorno, z upoštevanjem vključujočnosti in natančnosti.

Zaključek



Z vključevanjem orodij Perplexity in ChatGPT v spolno občutljivo karierno svetovanje lahko izboljšate svojo prakso z dostopom do sprotnih podatkov, personaliziranih nasvetov in ustvarjalnih simulacij, hkrati pa ohranjate etične standarde. Dobro poznavanje teh orodij vam omogoča temeljito pripravo, učinkovito sodelovanje med svetovanjem, proaktivno naslavljanje pristranskosti ter opolnomočenje posameznic in posameznikov, da raziskujejo svoj potencial onkraj tradicionalnih meja – vse to ob tem, da človeški vpogled ostaja osrednji del procesa.



Orodja in gradiva

- <https://chatgpt.com/>
- <https://www.perplexity.ai/>
- <https://www.yeschat.ai/gpts-20ToXUkvnW-Gender-Study-Helper>
- <https://careerbot.eu/de/home-de/>



DOBRA PRAKSA



Študije primerov v spolno občutljivem kariernem svetovanju

Intervencije v zgodnjem otroštvu in osnovni šoli

Iniciativa Klischeefrei v Nemčiji je primer sistematičnega pristopa k odpravljanju spolnih stereotipov že v njihovih začetnih fazah. Njeni metodični sklopi za zgodnje otroštvo vključujejo reflektivne aktivnosti za učiteljice in učitelje, kot so analiza učnih gradiv za prikrite pristranskosti ter vključevanje staršev v pogovore o spolno nevtralnih vzornikih. Pri učenkah in učencih v osnovni šoli interaktivne slikanice prikazujejo like v netradicionalnih vlogah – npr. moški medicinski delavci in ženske inženirke – s čimer širijo otrokov pogled na karierne možnosti. Evalvacije teh intervencij so pokazale 22-odstotno povečanje pripravljenosti otrok, da razmišljajo o poklicih, ki so netradicionalni za njihov spol. Izzivi ostajajo pri širši uvedbi teh metod, zlasti v regijah z rigidnimi spolnimi normami, vendar je integracija usposabljanja učiteljev in vključevanje staršev dokazano učinkovita pri spodbujanju postopnih kulturnih sprememb.

Programi za srednje šole in izzivi na univerzitetni ravni

Na ravni srednjih šol učni načrt Klischeefrei vključuje delavnice igre vlog, kjer se dijakinje in dijaki soočajo s situacijami na delovnem mestu, ki vključujejo spolne pristranskosti, kot so neenako plačilo ali diskriminatorne prakse zaposlovanja. Te aktivnosti dopolnjujejo karierni sejmi z raznolikimi strokovnjaki in strokovnjakinjami, ki so pokazali 18-odstotno zmanjšanje spolno stereotipnih ambicij med udeleženci.

Nasprotno pa je raziskava Univerze v Chicagu razkrila vztrajne pristranskosti pri kariernem svetovanju na višjih izobraževalnih ravneh, kjer so študentke prejemale neprimerno velik poudarek na ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem v primerjavi s profesionalnim napredovanjem. V enem poskusu so študentke, ki so se zanimale za tehnološke poklice, 2,3-krat pogosteje prejele opozorila o delovni kulturi kot njihovi moški kolegi, kar je na koncu 34 % odvrnilo od prvotnih interesov. Ta neenakost poudarja potrebo po obveznem usposabljanju kariernih svetovalcev za prepoznavanje pristranskosti ter po standardiziranih protokolih, ki zagotavljajo enakovredno svetovanje.

Študije primerov na področju poklicne rehabilitacije in razvoja kadrov

Spolno občutljive simulacije v poklicnem usposabljanju

Pionirska študija v Kanadi je razvila spletno simulacijo za usposabljanje strokovnjakov in strokovnjakinj na področju poklicne rehabilitacije za spolno občutljivo delo z mladimi z invalidnostjo. Orodje prikazuje scenarije, kot so soočanje z diskriminacijo na delovnem mestu do transspolnih oseb ali spodbujanje mladih žensk k udeležbi v vajeništvih na področjih STEM. Udeleženke in udeleženci so poročali o 40-odstotnem povečanju samozavesti pri reševanju vprašanj, povezanih s spolom, po zaključku simulacije. Ena od svetovalk je poudarila: »Simulacija me je prisilila, da sem se soočila s svojimi lastnimi predpostavkami o sposobnostih posameznic in posameznikov na podlagi spola – bila je pravo prebujenje.« Vendar je študija prav tako izpostavila zadržanost strokovnih delavk in delavcev pri razpravi o spolni identiteti, kar poudarja potrebo po stalni podpori tudi po začetnem usposabljanju.





Viri

- Fabricant, F. (2024, May 1). Using AI to enhance applications of career theory to practice. *Career Convergence* https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/562080/_PARENT/CC_layout_details/false
- Initiative Klischeefrei. (2025). *Gender-sensitive career guidance method sets*. Euroguidance. Pridobljeno iz <https://euroguidance.eu/gender-sensitive-career-guidance-method-sets>
- Lindsay, S., Kolne, K., Cagliostro, E., Thomson, N., & McIntosh, K. (2021). Codeveloping a web based gender-sensitive care simulation for vocational rehabilitation among youth with disabilities: Qualitative study. *JMIR Formative Research*, 5(3), e23568. <https://doi.org/10.2196/23568>
- TeachFlow. (2024). *The impact of AI on school career guidance and counseling*. <https://teachflow.ai/the-impact-of-ai-on-school-career-guidance-and-counseling/>
- Yates, J. (2017). A meta-theoretical framework for career practitioners. *The Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 5(1), 15–25. <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/16722/>



Kviz

Katero etično vprašanje je pomembno pri uporabi orodij umetne inteligence, kot sta Perplexity in ChatGPT, v kariernem svetovanju?

- A Vedno preverjajte informacije iz umetne inteligence, preden jih delite.
- B Zanašajte se izključno na rezultate umetne inteligence brez dodatnih raziskav.
- C Vnašajte občutljive podatke svetovank in svetovancev, da pridobite personalizirane vpoglede.
- D Osredotočite se samo na priročnost uporabe tehnologije.

Kateri ključni rezultat je dosegla iniciativa Klischeefrei v Nemčiji pri zgodnjem otroškem izobraževanju?

- A Popolnoma je odpravila tradicionalne karierne vloge.
- B Za 22 % je povečala pripravljenost otrok, da razmišljajo o poklicih, netradicionalnih za njihov spol.
- C Osredotočila se je izključno na moške vzornike.
- D Zmanjšuje udeležbo deklic v razredu.

Kako lahko umetna inteligenca pomaga pri naslavljanju pristranskosti med svetovalnimi pogovori?

- A Z ignoriranjem povratnih informacij svetovank in svetovancev.
- B Z ustvarjanjem strategij za posameznice in posameznike, da se soočijo s pristranskostjo med razgovori.
- C S spodbujanjem tradicionalnih spolnih vlog.
- D Z omejevanjem kariernih možnosti za določene spole.

Na kaj se nanaša »kontinuum dejavnosti« v svetovanju, podprtem z umetno inteligenco?

- A Na različne ravni človeškega sodelovanja v svetovalnem procesu.
- B Na spekter vloge umetne inteligence od pasivnega posredovalca informacij do aktivne udeleženke.
- C Na kompleksnost algoritmov umetne inteligence.
- D Na tehnološke zmožnosti sistemov umetne inteligence.

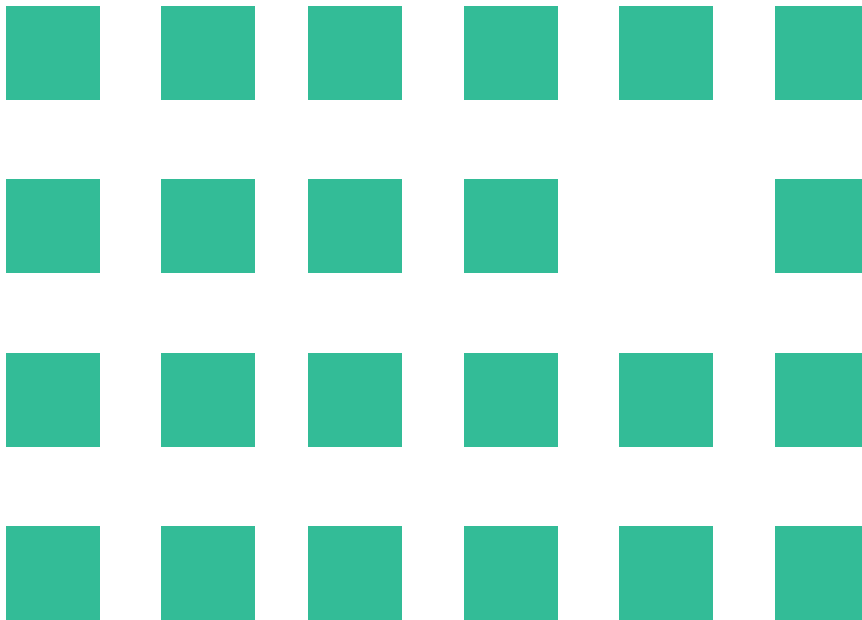
Katero orodje umetne inteligence zagotavlja sprotne informacije z navedbami virov za svetovanje, utemeljeno na dokazih?

- A ChatGPT
- B Perplexity
- C Google Docs
- D Zoom





Priloge



Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, na Danskem

Pregled

Enakost spolov na danskem trgu dela je pomembno politično in družbeno področje. Danska je mednarodno priznana po visoki stopnji zaposlenosti med ženskami in zakonodaji, ki spodbuja enakost spolov. Kljub temu pa ostajajo pomembni izzivi, zlasti na področju plačil, zastopanosti v vodstvu in delitve dela v gospodinjstvu.

Zakonodaja in politični okvir

Danska je vzpostavila trden zakonodajni okvir za enakost spolov na trgu dela:

- **Zakon o enaki obravnavi** prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo na podlagi spola pri zaposlovanju.
- **Zakon o diskriminaciji** ureja zaščito pred diskriminacijo na trgu dela, tudi na podlagi spola.
- **Zakon o enakem plačilu** zagotavlja enako plačilo za enako delo za moške in ženske.

Poleg tega Dansko zavezujejo mednarodne konvencije, kot sta Konvencija OZN o ženskah in direktive EU o enakosti spolov, ki podpirajo nacionalne pobude. EU pripravlja tudi novo direktivo o preglednosti plač, ki naj bi spodbujala enako plačilo [DM](#).

Neenako plačilo in spolna segregacija

Kljub zakonodaji med spoloma še vedno obstaja izrazita plačna vrzel. Po podatkih danskega statističnega urada je bila leta 2022 razlika v plačah 12,2 %, kar pomeni, da so ženske v povprečju zaslužile 12,2 % manj kot moški ([KVINFO](#)). Tudi po upoštevanju dejavnikov, kot so izobrazba, delovna doba in delovna funkcija, ostaja nepojasnjena razlika okoli 7 % ([fu-ligestilling.dk](#)).

Trg dela zaznamuje tudi spolna segregacija – ženske so pogosto zaposlene na slabše plačanih delovnih mestih v javnem sektorju, medtem ko moški prevladujejo v boljše plačanih poklicih v zasebnem sektorju ([fu-ligestilling.dk](#)).

Vodstvene funkcije in karierne priložnosti

Ženske so premalo zastopane v najvišjem vodstvu in v upravnih odborih. Po podatkih Barometra raznolikosti 2023 so ženske še vedno pretežno prisotne v nižjih vodstvenih strukturah, medtem ko so v najvišjem vodstvu in upravnih odborih premalo zastopane ([Dansk Erhverv](#)).

Danski statistični urad aktivno razvija politike in akcijske načrte za enakost spolov, vključno s spodbujanjem uravnotežene spolne zastopanosti med zaposlenimi in vodstvom na vseh ravneh ([Statistics Denmark](#)).

Delitev dela in starševski dopust

Pomemben izziv za enakost spolov predstavlja neenakomerna delitev dela v gospodinjstvu. Ženske v povprečju na leto opravijo devet tednov več gospodinjskih opravil, kot so pranje perila, kuhanje in čiščenje. Ta neenaka delitev dela vpliva na možnosti žensk za polno udeležbo na trgu dela.

Splošna ocena

Danska je vzpostavila močan zakonodajni okvir za enakost spolov na trgu dela. Kljub temu pa ostajajo pomembni izzivi, zlasti na področju plačil, zastopanosti v vodstvu in delitve dela v gospodinjstvu. Za dosego dejanske enakosti spolov so potrebne nadaljnje politične pobude in večja družbena ozaveščenost.

GENDER EQUALITY





Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija na Danskem

Trenutna situacija na Danskem

Na Danskem se zavedajo potrebe po naslavljanju spolne segregacije na trgu dela. Partnerstvo med Danskim združenjem delodajalcev, Dansko konfederacijo sindikatov, lokalnimi oblastmi, danskimi regijami in Agencijo za trg dela in zaposlovanje aktivno išče rešitve za spodbujanje enakosti spolov pri izobraževalnih izbirah in na trgu dela. Med pobudami je tudi spodbujanje mladih, naj izberejo izobraževalne programe in poklice, ki so tradicionalno spolno segregirani. Na primer, manj kot eden od desetih kandidatov za izobraževanje za električarja je ženska, medtem ko je med študenti zdravstvene nege približno eden od desetih moški ([UddannelsesGuiden](#)).

Barometer raznolikosti 2024 kaže, da so moški še vedno močno nadpovprečno zastopani v STEM+ področjih (naravoslovje, tehnologija, inženirstvo, matematika, poslovna ekonomija, ekonomija in pravo) ter v povezanih panogah, medtem ko so ženske nadpovprečno zastopane v zdravstvu in socialnih storitvah ([EQUALIS](#)).

Vladne pobude se osredotočajo na spodbujanje manj spolno stereotipnih izobraževalnih izbir, saj lahko spolno pogojene izobraževalne izbire omejijo možnosti mladih in povzročajo neravnovesja na trgu dela ([digmin.dk](#)).

Spolno občutljivo karierno svetovanje v izobraževalnem sektorju

Izobraževalne ustanove, kot je Univerzitetni kolidž v Københavnu, ponujajo module, ki se osredotočajo na karierno svetovanje na podlagi empiričnih raziskav vzorcev izbir in kariernih poti ([Copenhagen University College](#)).

Kljub temu pa obstaja potreba po bolj sistematični vključitvi spolno občutljivega svetovanja v programe usposabljanja učiteljev in svetovalk in svetovalcev, da bodo prihodnje svetovalke in svetovalci ustrezno usposobljeni za obravnavo izzivov, povezanih s spolom, v kariernem svetovanju.

Spolno občutljivo karierno svetovanje na trgu dela

Na trgu dela Barometer raznolikosti 2023 kaže, da so ženske še vedno premalo zastopane v vodstvu in upravnih odborih, kar se odraža v spolno segregiranih kariernih poteh ([Dansk Erhverv](#)).

Pobude, kot je mentorska mreža KVINFO, podpirajo ženske z begunskim in priseljenkim ozadjem pri iskanju zaposlitve ali izobraževanja, kar lahko pomaga pri odpravljanju ovir za ženske na trgu dela ([KVINFO](#)).

Ovire za karierno svetovanje, ki upošteva spol

- Spolni stereotipi in norme:** Obstoječi spolni stereotipi vplivajo tako na karierne svetovalke in svetovalce kot na mlade, kar lahko vodi do tega, da svetovalke in svetovalci nezavedno priporočajo določene izobraževalne programe ali karierne poti glede na spol ([digmin.dk](#)).
- Pomanjkanje usposabljanja za spolno občutljivo svetovanje:** Svetovalke in svetovalci potrebujejo usposabljanje za spolno občutljivo svetovanje, da lahko zagotavljajo objektivne nasvete ([Copenhagen University College](#)).
- Strukturne ovire na trgu dela:** Tudi če je svetovanje spolno občutljivo, na trgu dela še vedno obstajajo strukturne ovire, ki omejujejo možnosti žensk in moških v določenih sektorjih.
- Pomanjkanje vzornic oz. vzornikov:** Odsotnost vidnih vzornic in vzornikov na določenih področjih mladim otežuje, da bi si sebe predstavljali v teh vlogah ([arXiv](#)).

Možne rešitve in priporočila

- Izobraževanje in usposabljanje svetovalk in svetovalcev:** Redno izvajajte usposabljanja o spolno občutljivem kariernem svetovanju, da bodo svetovalke in svetovalci ozaveščeni o svojih predsodkih in lahko podajajo objektivne nasvete ([Copenhagen University College](#)).
- Spodbujanje vzornikov in vzornic:** Ustvarite platforme, kjer se mladi lahko srečajo in povežejo z vzorniki in vzornicami iz različnih področij, zlasti tistih, ki so tradicionalno spolno ločena ([arXiv](#)).
- Posodobitev gradiv za svetovanje:** Poskrbite, da bodo gradiva in viri za karierno orientacijo spolno občutljivi ter da ne bodo utrjevali obstoječih stereotipov ([digmin.dk](#)).
- Sodelovanje s trgom dela:** Vzpostavite partnerstva med izobraževalnimi ustanovami in podjetji, da ustvarite več priložnosti za mlade v manj zastopanih sektorjih ([KVINFO](#)).



Trenutno na Danskem obstaja več pobud, smernic in mrež, ki spodbujajo enakost spolov v izobraževanju in kariernem svetovanju. Najpomembnejše so:

1. Perspektiva in akcijski načrt za enakost spolov (2025)

Ta načrt vsebuje več ciljno usmerjenih ukrepov za spodbujanje enakosti spolov na področju izobraževanja, dela in družinskega življenja. Eden od posebnih poudarkov je spodbujanje enakosti spolov pri izobraževalnih odločitvah, vključno z zmanjševanjem spolne segregacije pri izbiri izobraževanja in poklica. Načrt podpira tudi delo javnih organov na področju enakosti spolov, kar lahko vpliva na karierno svetovanje v osnovnem in srednjem izobraževanju ([Folketinget](#)).

2. Akcijski načrt za enakost spolov za moške in fante

Danska je prvič pripravila akcijski načrt, ki se posebej osredotoča na enakost spolov za moške in fante. Na področju izobraževanja in delovnega življenja načrt poudarja privabljanje več moških v skrbstvene in zdravstvene poklice, ki jih tradicionalno opravljajo ženske. Med pobudami je tudi »Dnevi za fante v skrbstvu«, ki želijo spremeniti pogled fantov na te poklice in povečati njihovo udeležbo. Sredstva so namenjena tudi razvoju in preizkušanju novih metod zaposlovanja, da bi ti sektorji postali privlačnejši za moške ([Real equality](#)).

3. Enake možnosti v izobraževanju, delu in družinskem življenju

Pobuda Ministrstva za digitalizacijo se osredotoča na zagotavljanje enakih možnosti za vse ljudi, ne glede na spol, na področju izobraževanja, dela in družinskega življenja. Vključuje spodbujanje manj spolno ločenih izobraževalnih programov ter iskanje načinov, kako lahko izobraževalne ustanove prispevajo k bolj uravnoteženi spolni zastopanosti. Poseben poudarek je tudi na krepitvi znanja o spolu, spolnosti in enakosti v izobraževalnem sistemu ([digmin.dk](#)).

4. Prizadevanja DM za enakost na trgu dela

Dansko združenje magistrov in doktorjev znanosti (DM) se aktivno zavzema za enakost na trgu dela. To vključuje zagotavljanje enakih pravic in možnosti ne glede na spol, vključno z enakimi možnostmi za izobraževanje, zaposlitev, plačilo in kariero. DM si prizadeva tudi za enako plačilo prek kolektivnih pogodb, svetovanja članom in političnega vpliva ([DM](#)).

5. Raziskave UCL University College in Univerze za uporabne znanosti o vključevanju in vsakdanjem življenju

UCL University College izvaja raziskovalni program »Vključevanje in vsakdanje življenje«, ki se osredotoča na podporo otrokom, mladim in odraslim v ranljivih položajih, da lahko dosežejo enake možnosti v institucijah socialne države. Med drugim program preučuje, kako je v šolah organizirano sodelovanje z drugimi strokovnjaki pri zgodnjih intervencijah za zahtevne otroke.

Te pobude in politike kažejo na široka prizadevanja za spodbujanje enakosti spolov na Danskem, tako na področju izobraževanja kot karierni orientacije. Obravnavajo tako strukturne ovire kot individualne odločitve ter si prizadevajo ustvariti bolj enakopravno in vključujočo družbo.





Stališča deležnikov in dobre prakse

Dva konkretna primera pobud v danskem izobraževalnem sektorju, ki spodbujata spolno občutljivo karierno svetovanje:

1. Učenje o karieri v višjih srednjih šolah – EMU.dk

Učenje o karieri v nižjih srednjih šolah je pristop, ki učenkam in učencem pomaga razumeti sebe in svoje možnosti v povezavi z izobraževanjem in delom. Ta pristop spodbuja razmislek o lastnih interesih in sposobnostih ter jim pomaga sprejemati premišljene odločitve. Gre za pomembno metodo za razbijanje spolnih stereotipov in zagotavljanje enakih možnosti za vse učenke in učence pri izbiri njihove prihodnje poti ([Emu](#)).

2. Priporočila strokovne skupine za vprašanja spola

Strokovna skupina, ki jo je ustanovilo Ministrstvo za otroke in izobraževanje, je pripravila priporočila, ki se med drugim osredotočajo na vprašanja spola v izobraževalnem svetovanju. Skupina poudarja potrebo po obravnavi spolno ločenih vzorcev iskanja ter zagotavljanju enakih možnosti za vse otroke in mlade pri njihovih izobraževalnih odločitvah ([UVM](#)).

Te pobude kažejo na vse večji poudarek spolno občutljivemu kariernemu svetovanju na Danskem ter podpirajo prizadevanja za ustvarjanje bolj enakopravnega in vključujočega izobraževalnega sistema.



Zaključki in priporočila

Na Danskem je enakost spolov na trgu dela pomembna politična in družbena prednostna naloga. Država ima trden zakonodajni okvir, ki vključuje zakonodajo o enaki obravnavi, prepovedi diskriminacije in enakem plačilu ter obveznosti iz mednarodnih konvencij in direktiv EU. Kljub temu ostajajo izzivi, kot so plačne razlike (ženske v povprečju zaslužijo 12,2 % manj kot moški), spolna segregacija na trgu dela in premalo žensk na vodstvenih položajih. Poleg tega neenakomerna porazdelitev gospodinjanskega dela vpliva na udeležbo žensk v delovnem življenju.

Na področju karierne orientacije je prepoznana potreba po odpravi spolne segregacije tako v izobraževanju kot na trgu dela. Prizadevanja so usmerjena v spodbujanje spolno občutljivih metod svetovanja, vendar napredek ovirajo stereotipi, pomanjkanje usposabljanj za svetovalke in svetovalce, strukturne ovire na trgu dela ter pomanjkanje vzornikov in vzornic. Vladne pobude in partnerstva se osredotočajo na podporo mladim pri izbiri izobraževanja in poklicev zunaj tradicionalnih spolnih meja.

Več nacionalnih načrtov in projektov, kot sta Perspektiva in akcijski načrt za enakost spolov (2025) ter Akcijski načrt za enakost moških in fantov, si prizadeva za spodbujanje spolnega ravnovesja v izobraževanju in na trgu dela. V izobraževalnem sektorju so kot primeri dobre prakse izpostavljene pobude, kot sta učenje o karieri v višjih srednjih šolah in priporočila strokovnih skupin za vprašanja spola, ki krepijo spolno občutljivo karierno svetovanje.

Na splošno Danska izkazuje močno zavezanost spodbujanju enakosti spolov, vendar so za premagovanje vztrajnih izzivov potrebna nadaljnja prizadevanja.

Zbirka orodij projekta GUIDE obravnava več izzivov, povezanih s spolno občutljivim kariernim svetovanjem, ki so opredeljeni na nacionalni ravni, tako v izobraževalnem sektorju kot na trgu dela. Zbirka orodij je lahko eno od sredstev za spodbujanje spolno občutljivega kariernega svetovanja. Posebej je uporabna kot pripomoček za usmerjanje kariernih odločitev na nižjih ravneh izobraževanja, kjer se mladi soočajo z izbiro poklicne poti. Tukaj lahko poudarek na ozaveščanju in preprečevanju spolnih stereotipov pomaga svetovalkam in svetovalcem zagotoviti bolj kakovostno, spolno občutljivo karierno svetovanje.



Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, v Grčiji

Pregled

V Grčiji prizadevanja za spodbujanje enakosti spolov pri izobraževanju in poklicnih odločitvah segajo v petdeseta leta prejšnjega stoletja ter so usklajena z okviri EU. Kljub podpori politik in ozaveščevalnim kampanjam se spolno zaznamovani vzorci v kariernih poteh še vedno ohranjajo: ženske prevladujejo v sektorjih, kot so izobraževanje, zdravstvo in socialne storitve, medtem ko moški ostajajo pogosti v STEM področjih, tehničnih poklicih in gradbeništvu. Ti vzorci izhajajo iz globoko zakoreninjenih družbenih norm, ki vplivajo tako na zgodnje usmerjanje kot na odločitve odraslih.

Čeprav se karierna orientacija izvaja v šolah, poklicnih izobraževalnih ustanovah in na univerzah prek organov, kot sta EOPPEP in univerzitetni karierni urad, je **sistematična uporaba spolno občutljivih pristopov še vedno omejena**. Zbirka orodij projekta GUIDE je dobro umeščena, da zapolni to vrzel, saj ponuja strukturirane, praktične vire, prilagojene grškemu kontekstu.



Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija v Grčiji

Obstoječe prakse

- Karierna orientacija se izvaja prek centrov KESYP, univerzitetnih kariernih pisarn in mrež, ki jih usklajuje EOPPEP. Obstaja nacionalni model za zagotavljanje kakovosti, vendar še vedno obstajajo izzivi na področju infrastrukture, usposabljanja in napotitvenih sistemov.
- Nevladne organizacije in projekti, financirani iz EU, med njimi tudi GUIDE, podpirajo ozaveščanje in mentorstvo na področju spolne raznolikosti.
- Kampanje Generalnega sekretariata za enakost spolov neprestano poudarjajo pomen enakih možnosti pri razvoju kariere.

Izzivi

- Vztrajni stereotipi: učenke se usmerjajo v tradicionalne skrbstvene vloge, medtem ko se fantje soočajo s pritiskom, da izberejo tehnične ali vodstvene poklice.
- Pomanjkanje usposabljanja za strokovnjakinje in strokovnjake za svetovanje na področju spolno občutljivih metodologij.
- Kulturne norme in pričakovanja družine še naprej oblikujejo poklicne odločitve.
- Neenakosti na trgu dela: ženske težje dostopajo do STEM področij in vodstvenih položajev; moški se soočajo s stigmo v skrbstvenih poklicih.

Nedavne pobude

- Pilotna uporaba digitalnega orodja za prepoznavanje stereotipov v izbranih poklicnih izobraževalnih ustanovah.
- Kratke delavnice in spletni seminarji, ki spodbujajo vključujoče svetovanje, pridobivajo na priljubljenosti med učiteljicami, učitelji in kariernimi trenerji.
- Spletni tečaj GUIDE se pilotno izvaja v grščini in drugih partnerskih jezikih, da bi strokovnjakinjam in strokovnjakom pomagal pri praktični uporabi.



Stališča deležnikov in dobre prakse

Povratne informacije strokovnjakinj in strokovnjakov

Grške strokovnjakinje in strokovnjaki za karierno svetovanje, ki so sodelovali pri evalvaciji zbirke orodij, so poudarili njeno jasnost in praktično uporabnost ter pohvalili ravnotežje med teorijo in praktičnimi pripomočki. Menijo, da vsebina podpira smiselne spremembe v vsakodnevni praksi svetovanja.

Primeri dobre prakse

V Grčiji organizacija Greek Women in STEM (GWIS) izvaja izjemen program individualnega mentorstva, ki povezuje bodoče znanstvenice – pogosto študentke univerzitetnih ali podiplomskih programov – z izkušenimi strokovnjakinjami iz različnih STEM področij. Ta brezplačna spletna pobuda omogoča osebno usmerjanje, motivacijo in stik z vzornicami iz tehnoloških, inženirskih in raziskovalnih poklicev. Udeleženske dosledno poročajo o večji samozavesti in jasnosti pri kariernih odločitvah – mnoge to pripisujejo empatični podpori mentorice. Program je odličen primer, kako lahko mentorstvo razbija stereotipe in odpira vrata ženskam v netradicionalna področja, kot so podatkovna znanost, inženirstvo ali vodenje v tehnologiji.

Na drugi strani spolnega razkoraka ostajajo poklici, kot sta zdravstvena nega in predšolska vzgoja, v Grčiji močno feminizirani. Čeprav ciljno usmerjeni programi mentorstva za moške udeležence še niso razširjeni, mednarodne raziskave in zgodnji pilotni projekti potrjujejo njihovo potencialno vrednost. Študije na primer poudarjajo, da mentorstvo moških študentov v zdravstveni negi lahko bistveno zmanjša stigmo in jim pomaga graditi profesionalno identiteto ter ključne veščine. Čeprav takšne formalne pobude v Grčiji šele nastajajo, naraščajoče zanimanje za vključujoče izobraževanje in programi, kot je WHEN »School of No Bias« (ki obravnava vključevanje STEM na ravni šole), nakazujejo širitev področja spolno ozaveščenega mentorstva.

- **STEM vzornice za dekleta:** pobude nevladnih organizacij vabijo strokovnjakinje iz STEM področij v šole, kjer mentorirajo in navdihujejo učence.
- **Mentorstvo za moške študente v skrbstvenih poklicih:** programi, ki povezujejo moške udeležence z mentorji v zdravstveni negi in predšolski vzgoji, pomagajo zmanjševati stigmo in spodbujajo raznolikost.



Zaključki in priporočila

Zunanji evalvatorji so potrdili, da je zbirka orodij zelo relevantna za grški kontekst, pri čemer posebej izpostavljajo njeno praktičnost, prilagodljivost in fleksibilno strukturo, ki omogoča uporabo v različnih okoljih. Za zagotovitev njene učinkovitosti in širše uporabe so priporočeni naslednji strateški koraki:

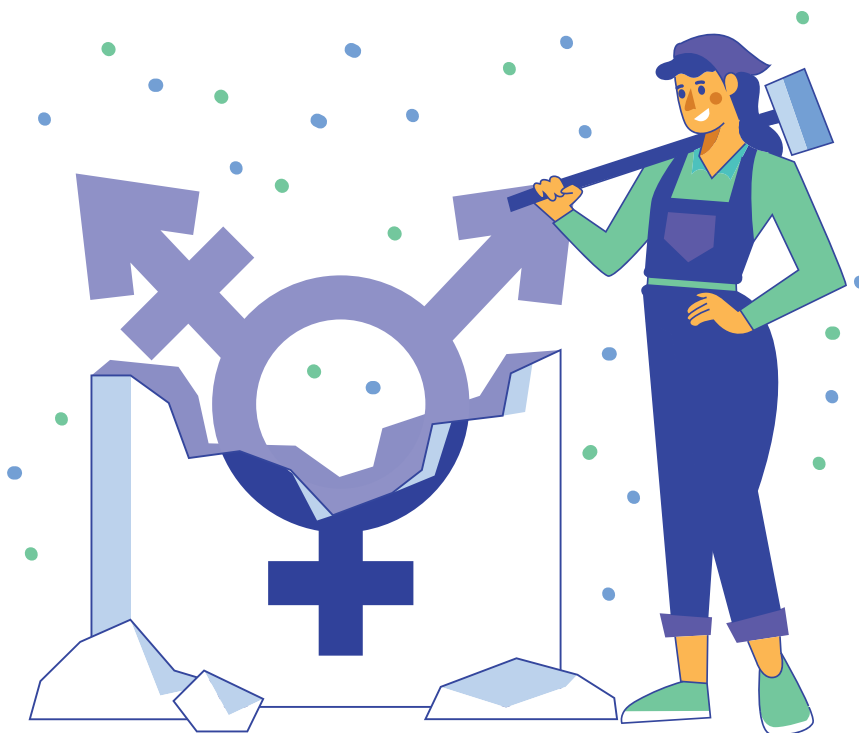
- **Širitev dostopa:** Zbirko orodij razširite med šolske svetovalne službe, poklicne izobraževalne ustanove, univerzitetne karijerne pisarne (npr. KESY, EOPPEP, DASTA) ter kadrovske oddelke javnih in zasebnih organizacij. Vključitev v obstoječe okvire, kot je nacionalni model zagotavljanja kakovosti za svetovalne storitve, bo povečala njeno vidnost in učinek. Vpogledi Cedefopa v sisteme svetovanja poudarjajo potencial takšnih institucionalnih integracij.
- **Usposabljanja:** Organizirajte spletne seminarje, delavnice in aktivnosti stalnega strokovnega razvoja (CPD), ki bodo spremljale uvedbo zbirke orodij. Te aktivnosti naj se osredotočijo na uporabo digitalnega orodja za prepoznavanje stereotipov, soustvarjalnega modela ter spletnih učnih modulov, da spodbudijo uporabo med svetovalkami in svetovalci, učiteljicami in učitelji ter trenerkami in trenerji.
- **Izraba nacionalnih študij primerov in dobrih praks:** Vključite primere dobre prakse iz Grčije – kot so programi mentorstva organizacije Greek Women in STEM ter pilotne pobude v poklicnem izobraževanju, ki spodbujajo vključevanje moških v skrbstvene poklice – kot ilustrativne priloge in študije primerov. Ti kontekstualizirani vpogledi bodo strokovnjakinjam in strokovnjakom pomagali prenesti splošna priporočila v resnične situacije.
- **Spodbujanje vključevanja deležnikov:** Vključite strokovna združenja, nevladne organizacije, kot je Women On Top, ter mreže, kot je WHEN, da omogočite aktivno širjenje in participativno uporabo zbirke orodij. Njihova vključenost bo okrepila verodostojnost in spodbudila širšo skupnost prakse.

Kot usklajen del celotne zbirke orodij ta priloga prinaša vpogled, specifične za Grčijo, ki združujejo nacionalni kontekst z evropskim okvirom. Skupaj z drugimi nacionalnimi prilogami zagotavlja, da je zbirka orodij vključujoča, kontekstualno ustrežna in učinkovito podpira spolno občutljivo karierno svetovanje, ki odraža izkušnje svetovalk in svetovalcev ter udeleženk in udeležencev po Grčiji in Evropi.



Viri

1. Greek Women in STEM. (n.d.). *Mentoring programme*. Retrieved July 2025, from <https://www.greekwomeninstem.com/mentoring/become-mentor>
2. Bodossaki Foundation. (n.d.). *Empowering Greek Women in STEM - supporting initiatives*. Retrieved July 2025, from <https://www.bodossaki.gr/en/our-partnerships/other-foundations/capacity-building-programme-for-civil-society-organisations-active-in-promoting-gender-equality/projects/>
3. Cedefop. (n.d.). *Inventory of lifelong guidance systems and practices in Greece*. Retrieved July 2025, from <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-greece>
4. PubMed Central. (2023). *Nurse mentoring: A scoping review*. *International Journal of Nursing Reviews*. Retrieved July 2025, from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10454917/>
5. Greek Women in STEM. (n.d.). *Homepage, interviews, events*. Retrieved July 2025, from <https://www.greekwomeninstem.com/>
6. GuideProject.eu. (n.d.). *Career-guidance interviews & best practices (Greece)*. Retrieved July 2025, from <https://guideproject.eu/interviews/> and <https://guideproject.eu/career-guidance-best-practices-interviews/>





Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, na Cipru

Pregled

Ciper je dosegel napredek pri vključevanju enakosti spolov v izobraževanje, zaposlovanje in javne politike, čeprav spolno zaznamovani vzorci pri izbiri predmetov in poklicna segregacija še vedno vztrajajo – zlasti na področjih STEM, skrbstvenih poklicev in tehničnih dejavnosti. Zunanja evalvacija zbirke orodij za spolno občutljivo karierno svetovanje (GSCG) na Cipru je potrdila njeno visoko relevantnost za ta kontekst, saj so strokovnjakinje in strokovnjaki zelo pozitivno ocenili njeno strukturo in uporabnost (povprečna ocena 4,17/5; zasnova in struktura 4,33/5). Ti rezultati odražajo sistem, ki se vse bolj osredotoča na pravično izobraževanje in poklicni razvoj, a se še vedno sooča z zakoreninjenimi stereotipi tako v šolstvu kot na trgu dela. Praktična orodja in resnični primeri v zbirki neposredno odgovarjajo na to potrebo, saj strokovnjakinjam in strokovnjakom ponujajo dostopne vire za prepoznavanje, obravnavo in odpravljanje pristranskosti pri poklicnem odločanju. Zunanja evalvacija WP5 na Cipru kaže, da so strokovnjakinje in strokovnjaki zbirko visoko ocenili glede strukture in uporabnosti.

Po podatkih Ministrstva za pravosodje in javni red (2025) je do odločilnega premika v politiki prišlo z Nacionalno strategijo za enakost spolov 2024–2026 – prvo celovito strategijo te vrste, ki je nastala po obsežnih posvetovanjih. Okrepili so

se tudi institucionalni mehanizmi. Nacionalni mehanizem za pravice žensk (NMWR) zagotavlja vključevanje vidika spola pri uporabi sredstev kohezijske politike EU, medtem ko je odločitev Sveta ministrov iz leta 2023 določila, da mora vsako ministrstvo in namestniško ministrstvo imenovati kontaktno osebo za vprašanja spola. Zakon o komisarki za enakost spolov in sorodna vprašanja iz julija 2024 je dodatno institucionaliziral ta okvir, nadgradil vlogo komisarke in vzpostavil kontaktne osebe za enakost spolov v celotni javni upravi. Pomembno je tudi, da je Ciper sprejel Nacionalni akcijski načrt (2021–2025) za izvajanje Resolucije Varnostnega sveta ZN 1325 o ženskah, miru in varnosti, kar poudarja prepoznavanje nesorazmernega vpliva konfliktov na ženske in njihove ključne vloge pri gradnji miru.

Skupaj ti razvojni koraki kažejo na močno institucionalno zavezanost vključevanju vidika spola, hkrati pa poudarjajo pomen konkretnih, enostavnih orodij, kot je zbirka GSCG. Zbirka dopolnjuje strateške prioritete Cipra, saj visoke politične zaveze prevaja v praktične korake, ki jih lahko svetovalke in svetovalci izvajajo v šolah, centrih poklicnega izobraževanja in zasebnih svetovalnih službah, neposredno podpira cilje nacionalne strategije 2024–2026 ter prispeva k širši evropski in mednarodni agendi za enakost spolov.



Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija na Cipru

Vpogledi svetovalk in svetovalcev, ki so sodelovali v intervjujih v okviru projekta GUIDE, razkrivajo skupno ugotovitev: številni mladostniki pristopajo k svetovanju z zelo širokimi sektorji zanimanja (npr. poslovanje, pravo, IT, inženirstvo, zdravstvo), pri čemer pogosto dajejo prednost zaslužkom in prestižu pred vrednotami ali realnostjo dela.

Obstoječe prakse

Karierna orientacija na Cipru poteka predvsem prek sistema srednješolskega izobraževanja, poklicnih ustanov in zasebnih svetovalnih storitev. V zadnjem desetletju je prišlo do postopnega premika k bolj personaliziranim in vključujočim pristopom. Šolske svetovalke in zasebne svetovalke poudarjajo, da je njihova vloga podpirati dijake in dijakinje pri prepoznavanju individualnih interesov in močnih področij, ne pa predpisovati poti, ki odražajo tradicionalne spolne vloge. Nekatere svetovalke na primer opisujejo uvajanje diagnostičnih orodij, testov sposobnosti in refleksijskih vaj, ki dijakom pomagajo raziskovati širok spekter poklicev brez sklicevanja na spol. Zbirka orodij GUIDE krepi te prakse: ciprske strokovnjakinje so pohvalile njena strukturirana orodja in primere iz resničnega življenja kot »pripravljena za uporabo« pri svetovalnih srečanjih, saj olajšajo vključevanje razmisleka o spolu brez potrebe po oblikovanju lastnih gradiv.

Drugi pozitiven razvoj je časovni okvir intervencij. Svetovanje ni več omejeno na zadnja leta višjega izobraževanja. Namesto tega svetovalke zdaj začnejo prej, da lahko osebe sprejemajo premišljene odločitve o predmetih, ki bodo pozneje oblikovali njihove možnosti za visokošolsko in poklicno izobraževanje. Ta zgodnejša vključenost odraža spoznanje, da se stereotipi pogosto utrdijo že pred adolescenco. Poleg tega so v zasebni praksi svetovalke opisale namerno uporabo metod »razbijanja mitov« – na primer primerjanje idealizirane podobe medicine ali prava z zahtevno realnostjo teh poklicev – da bi dijake spodbudile k kritičnemu razmisleku o njihovih motivacijah. Takšni pristopi veljajo za bistvene pri preprečevanju odločitev, ki temeljijo zgolj na prestižu.



Izzivi

Kljub napredku ostajajo spolno zaznamovane predstave v izobraževanju in zaposlovanju pomembna ovira. Raziskava MIGS (2020) kaže, da lahko učitelji in svetovalci sami – včasih nezavedno – reproducirajo stereotipe.

Tudi kontekst trga dela utrjuje te vzorce. Delodajalci pogosto nakazujejo preference glede spola kandidatov, kar vpliva na nasvete, ki jih svetovalci dajejo dijakom. Ženske so še vedno pogosteje usmerjene v nižja ali podporna delovna mesta, medtem ko se moške dojema kot primernejše za vodstvene in tehnične vloge. Plačne razlike in vztrajanje pri modelu moškega kot glavnega hranitelja dodatno poglobljajo te dinamike. Vidik usklajevanja dela in zasebnega življenja je še posebej pomemben za mlade ženske, ki pogosto sprejemajo odločitve na podlagi pričakovanih družinskih obveznosti. Zaradi teh okoliščin se ohranja tako vertikalna kot horizontalna segregacija, kljub temu da zakonodajni okvir zagotavlja enakost.

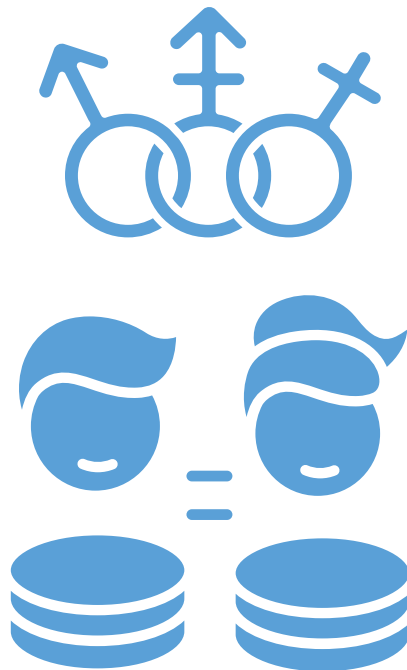
Dodatni izziv je pomanjkanje celovitih in dostopnih informacij o kariernih možnostih, zlasti o tehničnih in poklicnih poteh (MIGS, 2020). Dijaki in starši pogosto ne poznajo raznolikosti priložnosti v poklicnem izobraževanju in STEM področjih, medtem ko se univerzitetna izobrazba še naprej dojema kot »boljša« pot. Posledično tehnične šole ostajajo slabo zastopane z dekleti, številni mladi pa sprejemajo odločitve bolj na podlagi družbenih predstav kot na podlagi realnosti trga dela ali lastnih sposobnosti.

Nedavne pobude

Pilotiranje zbirke orodij GUIDE pomeni pomemben korak naprej. Strokovnjaki na Cipru so jo ocenili kot zelo jasno, praktično in enostavno za uporabo (4,17/5), z le manjšimi predlogi za dodajanje interaktivnih vsebin. To kaže na pripravljenost za vključevanje spolno občutljivega svetovanja in na zanimanje za konkretna orodja, ki jih je mogoče takoj uporabiti v praksi.

Po podatkih Ministrstva za pravosodje in javni red (2025) je odločilen premik v politiki prinesla Nacionalna strategija za enakost spolov 2024–2026 – prva celovita strategija te vrste, pripravljena po obsežnih posvetovanjih.

Raziskava MIGS dodaja ključno perspektivo: čeprav so politične zaveze močne, spremembe zahtevajo dolgoročne naložbe, sistematično usposabljanje učiteljev in namenske proračunske postavke. Brez tega obstaja tveganje, da bodo prizadevanja ostala simbolična namesto preobrazbena. Zbirka orodij GSCG se dobro ujema s temi priporočili, saj ponuja praktičen način za povezovanje ambicij politike z vsakodnevno svetovalno prakso.





Stališča deležnikov in dobre prakse

Kaj pravijo strokovnjaki in strokovnjakinje

Kot so poudarile svetovalke in svetovalci, ki so sodelovali v intervjujih v okviru projekta, dijakinje in dijaki pristopajo h kariernemu svetovanju z zelo širokimi, a pogosto prestižnimi ambicijami. Pravo, medicina, poslovne vede in inženirstvo so med najpogostejše omenjenimi področji, predvsem zaradi predstave o visokih plačah, stabilnosti in družbenem ugledu.

Starši ostajajo zelo vplivni pri oblikovanju odločitev, vendar se njihova vloga spreminja. Namesto vsiljevanja izbir vse pogosteje delujejo kot soodločevalci, ki otrokom pomagajo tehtati možnosti in zagotavljajo finančno podporo za študij. Vlogo imajo tudi starejši družinski člani, ki pogosto prenašajo tradicionalne poglede na »primerne« poklice za dekleta in fante. Hkrati se družbena omrežja izkazujejo kot močna sila, ki oblikuje ambicije prek vplivnic in vplivnežev, spletnih pripovedi ter podob življenjskega sloga. Strokovnjakinje in strokovnjaki so opozorili, da ta vpliv lahko utrjuje stereotipe – na primer povezovanje moškosti z inženirstvom in ženskosti z estetiko –, a včasih tudi širi obzorja, saj mladim predstavi netradicionalne vzornice in vzornike.

S strani trga dela so svetovalke in svetovalci izpostavili delodajalce kot še en vir spolno zaznamovanega vpliva. Nekateri odkrito izražajo preference glede spola zaposlenih, drugi pa stereotipe utrjujejo bolj subtilno – prek praks zaposlovanja in napredovanja. Kot je poudarila ena od udeleženk fokusne skupine, ženske pogosto končajo v podpornih vlogah, medtem ko se moške dojema kot naravne vodje ali tehnične strokovnjake. Takšne dinamike otežujejo delo svetovalk in svetovalcev, ki morajo usklajevati realistične nasvete z napori za odpravljanje neenakosti.

Primeri dobre prakse iz kariernega svetovanja na Cipru

Raziskava MIGS (2020) izpostavlja več inovativnih pristopov, ki se pojavljajo na Cipru kot odgovor na omenjene izzive:

- *Razbijanje mitov o prestižnih poklicih:* Svetovalci zavestno izzivajo idealizirane predstave dijakov o medicini, pravu ali inženirstvu, tako da predstavijo zahteve, tveganja in dolge obdobje izobraževanja, ki jih ti poklici zahtevajo. Ta pristop pomaga dijaku kritično premisliti, ali ti poklici ustrezajo njihovim vrednotam in pričakovanjem glede življenjskega sloga.
- *Preoblikovanje netradicionalnih izbir:* Močan lokalni primer je zgodba mladega moškega, ki je združil poslovno vodenje z lepoto industrijo in uspešno vodi wellness center. Svetovalci ta primer uporabljajo za razbijanje predstave, da je lepota »žensko« področje, ter ga predstavijo kot izvedljivo podjetniško priložnost.
- *Pripovedovanje zgodb o vzornikih:* MIGS poudarja pomen vzornikov, ki rušijo stereotipe, kot so ženske v tehničnih poklicih in moški v skrbstvenih sektorjih. Vključevanje teh primerov v razredne razprave ali gradiva za svetovanje pomaga normalizirati poti, ki ne sledijo stereotipom.
- *Obiski za pridobivanje izkušenj:* Učitelji, ki so sodelovali v raziskavi MIGS, priporočajo organizacijo obiskov tehničnih šol in delovnih mest na področju STEM, da dijaki pridobijo neposredno izkušnjo in premagajo predsodke. Takšna izpostavljenost je še posebej pomembna za dekleta, ki so na teh področjih še vedno premalo zastopana.

Izkušnje pri uporabi zbirke orodij

Povratne informacije ciprskih strokovnjakinj in strokovnjakov, ki so pilotirali zbirko orodij GSCG, so bile izjemno pozitivne. Ocenili so praktičnost orodij in predlog, saj jih je mogoče neposredno uporabiti pri svetovalnih srečanjih brez dodatnih prilagoditev. Pohvalili so tudi jasnost strukture in primerov, večina uporabnic in uporabnikov pa je zbirko označila kot intuitivno in dostopno. Predlogi za izboljšave so se osredotočili na dodajanje več interaktivnih in izkustvenih elementov, kot so igre vlog, scenariji in aktivnosti z elementi igre, da bi dijakinje in dijake bolj pritegnili ter oživili obravnavane koncepte. Takšne povratne informacije so skladne s širšimi priporočili raziskave MIGS, ki poudarja potrebo po zgodnjih, praktičnih pristopih, ki ne ostanejo zgolj pri posredovanju informacij, temveč aktivno izzivajo stereotipe.

Splošni pogled deležnikov kaže, da kljub vztrajnosti spolno zaznamovanih norm nastajajo obetavne prakse za njihovo preseganje. Strokovnjakinje in strokovnjaki se ne zavedajo le izzivov, temveč preizkušajo tudi ustvarjalne pristope – mnoge med njimi je mogoče okrečiti in razširiti s strukturirano podporo, ki jo ponuja zbirka orodij GSCG.



Zaključki in priporočila

Ciper kaže tako pripravljenost kot potrebo po kariernem svetovanju, ki upošteva spol. Zbirka orodij je bila zelo dobro sprejeta, saj se dobro ujema z novo nacionalno strategijo za enakost spolov in zapolnjuje vrzeli v virih, ki jih imajo svetovalke in svetovalci. Kljub temu stereotipi vztrajajo v izobraževanju, praksah na trgu dela in celo v strokovnem svetovanju. Raziskava MIGS opozarja, da brez dolgoročnih, finančno podprtih zavez – zlasti usposabljanja učiteljic in učiteljev ter sistematičnih informativnih kampanj – obstaja tveganje, da se napredek ustavi.

Priporočila za vključitev/prilagoditev

1. **Prilagoditev lokalnemu kontekstu:** vključite primere iz tehničnih šol, lokalnih delodajalcev ter nacionalnih strategij za enakost, da bo zbirka orodij kontekstualno ustrezna.
2. **Krepitev izkustvenega učenja:** dodajte kratke izzive, kvize z elementi igre in scenarije za igre vlog, ki razkrivajo nezavedno usmerjanje po spolu in mite o prestižu.
3. **Povečanje izpostavljenosti netradicionalnim potem:** povežite svetovalne aktivnosti z obiski, predstavitvami in zgodbami o uspehu na področjih, kjer so ženske in moški premalo zastopani.
4. **Vključevanje staršev in delodajalcev:** pripravite kratke delavnice in informativne sestanke za delodajalce, da zmanjšate vpliv stereotipov v družini in na delovnem mestu, ki oblikujejo karierne odločitve.

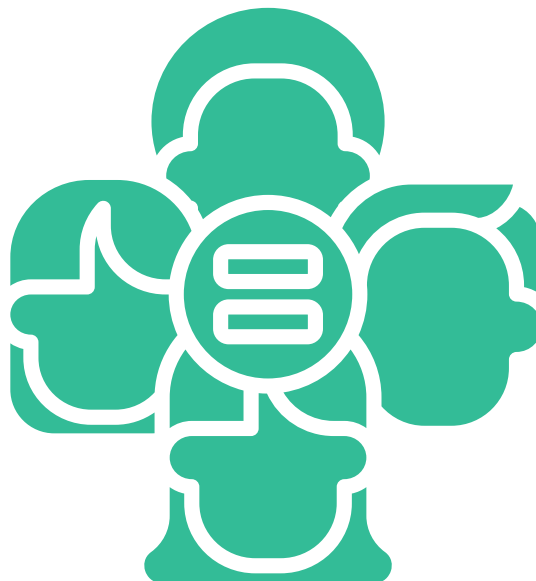
Kako ta priloga dopolnjuje zbirko orodij GUIDE

Priloga povezuje visoko raven politike s prakso: umešča zbirko orodij v zakonodajni in strateški okvir Cipra, vključuje glasove strokovnjakinj in strokovnjakov ter realnosti delodajalcev ter ponuja lokalno utemeljena priporočila za prilagoditev. S tem zagotavlja, da zbirka orodij ne ostane abstrakten vir, temveč postane uporabno orodje za odpravljanje spolne segregacije v ciprskem izobraževanju in zaposlovanju.



Viri

1. Mediterranean Institute of Gender Studies. (2020). *Free to Choose: Gender segregation in education and employment in Cyprus*. Nicosia: MIGS.
2. Ministry of Justice and Public Order. (2025). *National mechanisms for gender equality*. Nicosia: Government of the Republic of Cyprus.





Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, na Portugalskem

Pregled

Portugalska ima utrjen pravni in institucionalni okvir za enakost spolov. Ustava Portugalske republike določa enakost spolov kot temeljno pravico, Zakon št. 62/2017 pa zagotavlja uravnoteženo zastopanost žensk in moških v organih odločanja.

Ključni nacionalni organi, ki se posebej ukvarjajo z vprašanji enakosti spolov, so CIG – Komisija za državljanstvo in enakost spolov ter CITE – Komisija za enakost na področju dela in zaposlovanja.

CIG (<https://www.cig.gov.pt/>) je nacionalni organ za javne politike na področju enakosti spolov na Portugalskem. Deluje v okviru vlade (trenutno pri Ministrstvu za predsedstvo). Njeno področje delovanja je široko in vključuje medsektorsko ukrepanje na področjih, kot so izobraževanje, zdravje, pravosodje, zaposlovanje, nasilje na podlagi spola ter državljanska in politična udeležba. CIG je odgovorna za izvajanje Nacionalne strategije za enakost in nediskriminacijo (ENIND 2018–2030) ter ima ključno vlogo pri pripravi osveščevalnih kampanj, programov za preprečevanje nasilja v družini in izobraževalnih projektov o enakosti.

CITE (<https://cite.gov.pt/>) ima osrednjo vlogo pri izvajanju politik enakosti na področju izobraževanja, zaposlovanja in javnega življenja. Ima tripartitno strukturo, ki vključuje predstavnice in predstavnike vlade, sindikatov ter združenj delodajalk in delodajalcev. CITE deluje kot specializiran strokovni organ, osredotočen na področje dela in zaposlovanja. Njegov cilj je zagotavljanje enake obravnave in enakih možnosti za ženske in moške na delovnem mestu ter preprečevanje diskriminacije (npr. plačne razlike, dostop do delovnih mest, odpusti). Med ključnimi dejavnostmi izstopa priprava priporočil in strokovnih mnenj o enakosti pri delu ter usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Na splošno ima CITE tehnično in pravno vlogo, povezano z delovnim pravom, medtem ko ima CIG strateško in družbeno vlogo na več področjih politik.

Med aktivnimi organizacijami je tudi Portugalska platforma za pravice žensk (PpDM) (<https://plataformamulheres.org.pt/international/english/>) – nevladna organizacija s socialnim, kulturnim in humanističnim poslanstvom, neodvisna od političnih strank, verskih institucij ali vladnih struktur, katere članice so nevladne organizacije za pravice žensk. Platforma zastopa Portugalsko v Evropskem ženskem lobiju (EWL) in v Združenju žensk iz južne Evrope (AFEM) ter je članica Evro-sredozemske fundacije za ženske (FFEM). Platforma je tudi članica Evropske civilnodružbene platforme proti trgovini z ljudmi in ima poseben svetovalni status pri Ekonomsko-socialnem svetu OZN (ECOSOC).

Med ključnimi politikami izstopata Nacionalna strategija za enakost in nediskriminacijo 2018–2030 (ENIND) ter Nacionalni načrt za enakost med ženskami in moškimi 2022–2026, ki določata smernice za vključevanje vidika spola v izobraževanje, poklicno usposabljanje in vključevanje na trg dela.

Ključni podatki o trgu dela

- Stopnja zaposlenosti (15–74 let) (2025): ženske 62,4 %, moški 68,7 %.
- Neprilagojena plačna vrzel med spoloma: ~8,6 % (Eurostat, 2023).
- Večja koncentracija žensk v izobraževanju, zdravstvu in skrbstvenih poklicih; moški prevladujejo v STEM, gradbeništvu in inženirstvu.
- Diplomantke STEM med 20. in 29. letom: 15,7/1000 prebivalcev; diplomanti: 27,6/1000 prebivalcev (Ministrstvo za izobraževanje, 2020).
- Stopnja brezposelnosti mladih (16–24 let): 20,9 % (ženske 22,4 %, moški 20,9 %) (INE, 2024).

Ključne politike

- **Nacionalna strategija za enakost in nediskriminacijo 2018–2030 (ENIND)** (<https://www.incode2030.gov.pt/>) določa dolgoročni okvir za spodbujanje enakosti spolov, boj proti diskriminaciji in preprečevanje nasilja na podlagi spola. Izvaja se prek večletnih akcijskih načrtov.
- **Občinski načrti za enakost** so instrumenti načrtovanja na lokalni ravni za javne politike na področju enakosti. Opredeljujejo strategije za obravnavanje in preoblikovanje neenakosti med spoloma, ugotovljenih z lokalno diagnozo enakosti spolov, vključujejo ukrepe za vključevanje vidika enakosti spolov in posebne ukrepe ter določajo cilje, kazalnike, merljive cilje in mehanizme za ocenjevanje.
- **Občinski načrti za enakost (PMI)** so lokalni instrumenti za načrtovanje javnih politik enakosti. Opredeljujejo strategije za odpravljanje spolnih asimetrij, ugotovljenih z lokalno analizo, vključujejo ukrepe za vključevanje vidika spola ter določajo cilje, kazalnike, merljive rezultate in mehanizme za spremljanje.
- V izobraževalnem sistemu politike spodbujajo vključevanje vidika spola prek načel izobraževanja v šolah ter vključevanja ciljev enakosti v poklicno in visokošolsko izobraževanje. Na univerzah delujejo enote za enakost, pobude pa vodi tudi **Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT)**, ki zahteva načrte enakosti spolov in spodbuja uravnoteženo udeležbo v raziskovalnih projektih.



Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija na Portugalskem

Karierno svetovanje na Portugalskem poteka v šolah (prek služb za psihologijo in svetovanje – SPO), na univerzah ter prek javne službe za zaposlovanje (IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional).

Čeprav izobraževalni sistem vključuje načela pravičnosti in vključevanja, je vključevanje vidika spola v karierno svetovanje še vedno neenakomerno. Za svetovalke in svetovalce ne obstaja obvezno usposabljanje za spolno občutljiv pristop, zato se prakse med institucijami razlikujejo. Vztrajna poklicna segregacija še naprej vpliva na izbire: dekleta so premalo zastopana v poklicnih in visokošolskih programih STEM, medtem ko so fantje premalo zastopani na področjih zdravstva in skrbstvenih poklicev.

Izzivi

- Odsotnost sistematičnega usposabljanja za svetovalke in svetovalce na področju enakosti spolov.
- Nesistematično spremljanje kazalnikov glede vključevanja vidika spola.
- Regionalne razlike pri izvajanju ukrepov za enakost.

Nedavne pobude

- **Engenheiras por um Dia (Inženirke za en dan):** nacionalni program Nacionalnega inženirskega združenja (OE) za spodbujanje deklet k STEM karieram, z mentorstvom, delavnicami in partnerstvi z industrijo.
- **Inspiring Girls Portugal:** povezuje ženske vzornice z dekleti šolske starosti.
- **Rede de Mulheres Líderes na Ciência (Mreža voditeljic v znanosti):** spodbuja vidnost znanstvenic in raziskovalk.
- **Programi IEFP za vključevanje vidika spola:** učni moduli in spodbude za promocijo enakosti v poklicnem izobraževanju.

Stališča deležnikov in dobre prakse

Intervjuji z izobraževalnimi in kadrovske strokovnjakinjami in strokovnjaki ter oblikovalci politik poudarjajo, da je enakost spolov sicer del političnega okvira, vendar je njeno uresničevanje v vsakodnevni praksi kariernega svetovanja nedosledno.

- **Šolske svetovalke in svetovalci** pogosto nimajo praktičnih gradiv, ki bi bili prilagojeni razbijanju stereotipov pri izbiri poklica.
- **Ponudniki poklicnega izobraževanja** potrjujejo vztrajanje spolne segregacije pri vpisih (npr. računalniški tečajji prevladujoče zasedeni s fanti, področja skrbstva in izobraževanja pa z dekleti).
- **Delodajalci ter kadrovske strokovnjakinje in strokovnjaki** priznavajo, da stereotipi še vedno oblikujejo zaposlovanje in samopodobo: mlade ženske lahko podcenjujejo svoje sposobnosti za tehnične položaje.

Dobre prakse

- **Engenheiras por um Dia (Inženirke za en dan):** pobuda z visoko prepoznavnostjo in merljivim vplivom na povečanje zanimanja deklet za področja inženirstva in tehnologije.
- **Inspiring Girls:** učinkovita pri predstavljanju ženskih vzornic iz različnih sektorjev.
- **Univerzitetne enote za enakost** vključujejo vidik spola v ocenjevanje raziskav in postopke zaposlovanja.



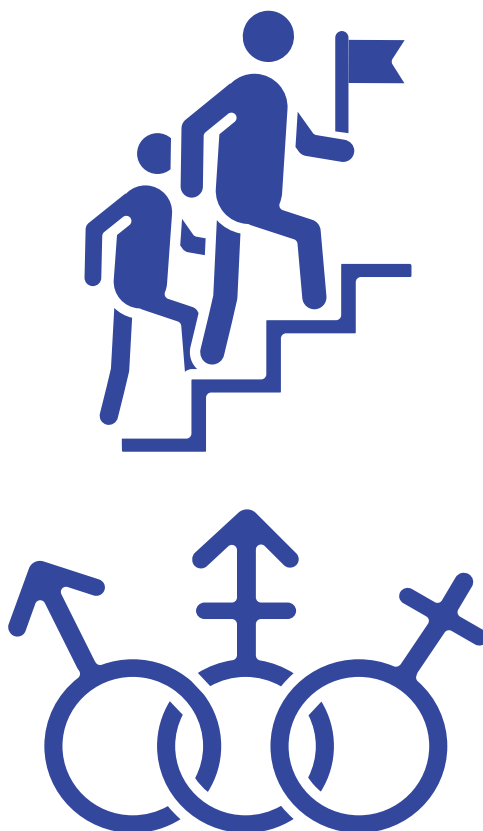
Zaključki in priporočila

Povzetek ključnih ugotovitev:

- Portugalska ima močan pravni in politični okvir za enakost spolov.
- Vztrajna poklicna segregacija in pomanjkanje sistematičnega usposabljanja za karijerne svetovalke in svetovalce ostajata ključni oviri.
- Obstajajo dobre prakse, vendar so razdrobljene in še niso vključene v celoten izobraževalni in zaposlitveni sistem.

Priporočila:

- Uvesti obvezno usposabljanje za spolno občutljiv pristop za vse strokovnjakinje in strokovnjake kariernega svetovanja.
- Okrepiti kazalnike spremljanja za merjenje vključevanja vidika spola v karierne poti.
- Razširiti in sistematizirati pobude, kot sta Engenheiras por um Dia in Inspiring Girls, na nacionalni ravni.
- Spodbujati močnejša partnerstva med šolami in industrijo za promocijo raznolikih kariernih poti za dekleta in fante.





Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, v Sloveniji

Pregled

Slovenija ima dolgoletno zavezanost k enakosti spolov, ki je vgrajena v ustavni in zakonodajni okvir države. 14. člen Ustave Republike Slovenije zagotavlja enake človekove pravice in prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola, medtem ko 49. člen zagotavlja enake možnosti zaposlovanja. Strategija vključevanja vidika spola je bila formalno uvedena z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (2002) in je dodatno okrepljena z Zakonom o varstvu pred diskriminacijo (2016).

Na trgu dela Slovenija izkazuje razmeroma visoko udeležbo

žensk v primerjavi s povprečjem EU. Leta 2023 je bila stopnja zaposlenosti 69,4 % za ženske in 75,4 % za moške, obe nad povprečjem EU27 (Evropska komisija, 2025). Kljub temu vztrajajo spolne neenakosti, zlasti pri plačah, pokojninah in poklicni segregaciji (UN Women, 2024).

Resolucija o Nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023–2030 opredeljuje strateške cilje, kot so zmanjševanje spolnih razlik na področju zaposlovanja in izobraževanja, spodbujanje enakomerne delitve skrbstvenih odgovornosti ter boj proti stereotipom.



Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija v Sloveniji

Karierno svetovanje v Sloveniji poteka prek mreže institucij, vključno s šolami, univerzami, kariernimi centri in Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje. Koncept svetovanja skozi vse življenje je dobro uveljavljen in zajema poklicno, izobraževalno ter osebno svetovanje v vseh življenjskih obdobjih (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2023).

Spolna občutljivost v kariernem svetovanju še ni sistematično vpeljana. Čeprav se nekatere institucije in strokovnjaki zavedajo pomena izogibanja spolni pristranskosti, ni nacionalnega okvira ali obveznega usposabljanja, ki bi zagotavljalo dosledno izvajanje. Obstoječe prakse se znatno razlikujejo med regijami in institucijami.

Kljub temu se prizadevanja za odpravo spolnih stereotipov pri izbiri poklicev odražajo v širših nacionalnih aktivnostih, usmerjenih v zmanjševanje spolnih razlik v izobraževanju in spodbujanje žensk v znanosti in rizikovanju. Vlada je uvedla pobude za opolnomočenje žensk in deklet na področjih STEM ter za zmanjševanje digitalne spolne vrzeli. Nacionalno priznan projekt s temi cilji je Ženska inženirka leta (UN Women, 2024).

Izzivi spolno občutljivega kariernega svetovanja odražajo širše družbene pomanjkljivosti pri naslavljanju enakosti spolov. Pomanjkanje usklajenih prizadevanj za razgradnjo spolnih norm in prerazporeditev skrbstvenih odgovornosti v družbi se odraža tudi v sistemih kariernega svetovanja, kjer je spolna pristranskost nezadostno spremljana in obravnavana (UN Women, 2024):

- Vztrajni spolni stereotipi vplivajo na izbiro poklicev, zlasti na tehničnih in STEM področjih, kjer so ženske še vedno premalo zastopane.
- Kljub dobro organiziranemu in dostopnemu sistemu varstva otrok, predvsem široki mreži javnih vrtcev, neenaka porazdelitev skrbstvenih odgovornosti vztraja. Tradicionalne spolne vloge še vedno nalagajo nesorazmerno breme skrbi ženskam, kar vpliva na njihov karierni napredek in razpoložljivost za polni delovni čas.
- Institucionalne zmogljivosti za strategijo vključevanja vidika spola v nekaterih ministrstvih in sektorjih, kljub zakonskim obveznostim, ostajajo omejene (Evropski inštitut za enakost spolov, 2025).
- Poklicna segregacija, pri kateri moški prevladujejo v bolj plačanih sektorjih, ženske pa so koncentrirane v izobraževanju, zdravstvu in socialnih storitvah. [30 % zaposlenih žensk v primerjavi z le 7 % zaposlenih moških dela v dejavnostih izobraževanja, zdravja in socialnega dela (Evropski inštitut za enakost spolov, 2024)].



Stališča deležnikov in dobre prakse

Ob začetku projekta GUIDE smo intervjuvali šest strokovnih delavk, ki delajo z mladimi pri odločanju o karieri. Njihovi vpogledi ponujajo hiter pregled trenutnih praks v Sloveniji.

Spolno občutljivo karierno svetovanje se večinoma izvaja neformalno in individualno. Svetovalke in svetovalci poročajo, da se osredotočajo na osebne interese posameznic in posameznikov, kljub temu pa vzorci, določeni po spolu, ostajajo – dekleta običajno izbirajo pedagoške, zdravstvene in poklice, povezane z lepoto, medtem ko se fantje nagibajo k tehničnim področjem, kot sta inženirstvo in informacijska tehnologija.

Stereotipi, na primer ideja, da so nekateri poklici bolj prestižni ali primerni glede na akademske rezultate, še vedno vplivajo na izbiro in lahko vodijo v nezadovoljstvo. Starši ostajajo močan vpliv, bodisi kot vodniki in podpora pri odločanju, pogosto pa so tudi ključni vir informacij.

Čeprav obstajajo nekatere dobre prakse, kot je zgodnja izpostavljenost raznolikim poklicem in spodbujanje samozavesti, je večina intervjuvanih zelo malo govorila o spolu kot dejavniku pri odločanju. To nakazuje, da spolna občutljivost še ni strukturiran ali prioriteten element v praksi kariernega svetovanja.

Povzetki intervjujev so dostopni na: <https://guideproject.eu/interviews/>

Več pobud v Sloveniji prikazuje učinkovite pristope za spodbujanje enakosti spolov v kariernem svetovanju in zmanjševanje spolno pogojenega razslojevanja v izobraževanju in na trgu dela:

Boys in Care je mednarodni projekt (v Sloveniji ga koordinira Mirovni inštitut), ki naslavlja premalo zastopanost moških v skrbstvenih poklicih, kot so izobraževanje, zdravstvo in socialno delo. Projekt je pripravil praktična orodja za karierne svetovalke in svetovalce, na primer [priročnik s spolno občutljivimi metodologijami in šolskimi delavnicami](#). Aktivnosti, kot so Dnevi za fante, spodbujajo fante k raziskovanju netradicionalnih kariernih poti, izzivanju stereotipov in spodbujanju raznolikosti pri poklicnih izbirah.

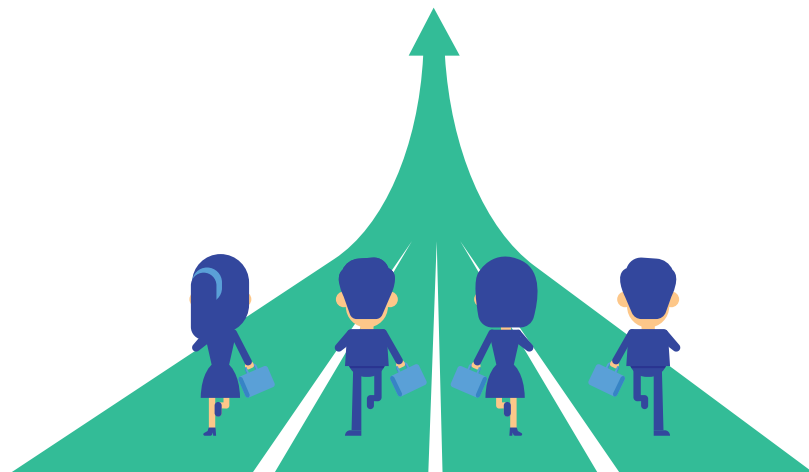
WomenUp se osredotoča na opolnomočenje ranljivih žensk (na primer žensk z nizko izobrazbo, dolgotrajno brezposelnih ali migrantk) s podporo pri razvoju kariere in integraciji na trg dela. Projekt razvija spolno občutljiva svetovalna orodja, ponuja usposabljanje za svetovalke in svetovalce in zagotavlja digitalno platformo z gradivi za organizacije, ki delajo z ranljivimi skupinami.

Nacionalni mentorski program **Kolegice**, namenjen mladim ženskam, ki vstopajo na trg dela, povezuje udeleženke z izkušenimi mentoricami iz različnih sektorjev. Program ponuja mentorstvo, priložnosti za mreženje in delavnice o mehkih veščinah ter načrtovanju kariere. S spodbujanjem samozavesti in poklicnega razvoja program pomaga zmanjševati spolne neenakosti in podpira ženske pri doseganju kariernih ciljev.

Projekt **Online Mentor** je razvil inovativne e-mentorske pristope za podporo ženskam pri profesionalnem razvoju. Ustvaril je [zbirko dobrih praks](#) in digitalnih orodij za mentorice, mentorje ter mentoriranke in mentorirance, kar omogoča fleksibilno, vključujoče in spolno občutljivo karierno svetovanje. Projekt je poudaril digitalno mentorstvo kot način za premagovanje geografskih in socialnih ovir.

STELLA se osredotoča na opremljanje učiteljev in učiteljic in kariernih svetovalcev in svetovalk z orodji in usposabljanjem za spodbujanje enakosti spolov v izobraževanju in svetovanju. Projekt ponuja praktična navodila, učne module in digitalna gradiva za pomoč izobraževalcem pri izzivanju stereotipov ter uvajanju vključujočih praks v razredih in svetovalnih sejah.

Te pobude kažejo, kako lahko ciljno usmerjeni programi naslavlajo spolne stereotipe, spodbujajo enake možnosti in krepijo vključujoče prakse kariernega svetovanja v Sloveniji.





Zaključki in priporočila

Slovenija ima močno zakonodajno podlago za enakost spolov, vendar spolno občutljivo karierno svetovanje še ni sistematično vpeljana. Kljub obetavnim pobudam, kot so Boys in Care, WomenUp, Kolegice in STELLA, še vedno ostajajo izzivi, kot so stereotipne karierne izbire, neenaka porazdelitev skrbstvenih odgovornosti ter omejena institucionalna zmogljivost za vključevanje enakosti spolov v svetovalne prakse.

Ta priloga ponuja lokaliziran vpogled v trenutno stanje spolno občutljivega kariernega svetovanja v Sloveniji. Dopolnjuje Zbirko orodij za karierno svetovanje, ki upošteva spol projekta GUIDE z empiričnimi podatki, izpostavlja ključne izzive in prikazuje dobre prakse. Na ta način prispeva k širšemu razumevanju, kako lahko orodje prilagodimo nacionalnemu kontekstu, in podpira razvoj bolj vključujočih in pravičnih sistemov svetovanja.

Zbirka orodij za karierno svetovanje, ki upošteva spol je praktičen in dostopen vir, ki ga lahko uporabljajo tako posamezni strokovnjaki kot institucije. Ponuja jasen pregled, zakaj je spolno občutljivo karierno svetovanje pomembno in kako se ga učinkovito lotiti. Čeprav določeni vidiki, na primer jezikovne ovire v močno spolno zaznamovanih jezikih, kot je slovenščina, lahko otežijo izvajanje, je veliko predlaganih strategij enostavno uporabnih v praksi.



Viri

- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2023). *Lifelong guidance in Slovenia. Euroguidance Slovenia*. Euroguidance Slovenia. Pridobljeno iz: https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Partnerji/Dokumenti_Partnerji/Dokumenti_Euroguidance/Lifelong_guidance_in_Slovenia.pdf
- Evropski inštitut za enakost spolov. (2025). *Gender Mainstreaming Approach - Slovenia*. Pridobljeno iz: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/slovenia>
- Evropski inštitut za enakost spolov. (2024). *Gender Equality Index 2024: Work domain - Slovenia*. Pridobljeno iz: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/work/SI>
- Evropska komisija. (2025). *Labour Market Information: Slovenia*. EURES. Pridobljeno iz: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-slovenia_en
- Vlada Republike Slovenije. (2023). *Resolucija o Nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023–2030*. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Pridobljeno iz: <https://pisrs.si/api/datoteke/integracije/352407350>
- UN Women. (2024). *Slovenia: Comprehensive national review report – Beijing+30*. Organizacija Združenih narodov za enakost spolov in opolnomočenje žensk. Pridobljeno iz: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/b30_report_slovenia_en.pdf



Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol v Nemčiji

Pregled

Nemčija ima dobro vzpostavljen sistem poklicnega in izobraževalnega svetovanja, ki ga podpirajo številni ključni deležniki, med njimi Zvezna agencija za zaposlovanje, šole, univerze ter številne regionalne in lokalne svetovalne službe. Enakost spolov je že dolgo sestavni del programov izobraževalne in zaposlitvene politike. Čeprav se udeležba žensk na trgu dela še naprej povečuje (2023: 77,2 % za ženske v primerjavi z 85 % za moške), ostajajo pomembne razlike pri izbiri poklicev (npr. koncentracija po spolu v STEM področjih v primerjavi s socialnimi poklici), dostopu do vodstvenih položajev in zaslužkih (plačna vrzel med spoloma 2024: 16 %). Nemčija te izzive obravnava z vrsto ukrepov, kot so zakonske zahteve za uravnoteženo zastopanost spolov v nadzornih odborih večjih podjetij ter **Splošni zakon o enaki obravnavi (AGG)**, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola ([Bertelsmann Stiftung](#)).

Podatki o trgu dela (najnovejši podatki)

- Stopnja zaposlenosti žensk (20–64 let): 77,2 % (2023) – [Zvezna agencija za zaposlovanje](#)
- Stopnja zaposlenosti moških (20–64 let): približno 85 % (2023) – [Zvezna agencija za zaposlovanje](#)

- Razlika v zaposlenosti med spoloma: 7,1 % (2024) – [WSI](#)
- Prilagojena plačna vrzel med spoloma: 6 % (2023) – [Bertelsmann Stiftung](#)

Strategije in zakonodaja

- **Splošni zakon o enaki obravnavi (AGG)** prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola v delovnem življenju.
- **Zvezni in deželni zakoni o enakosti spolov** zahtevajo, da javna uprava aktivno spodbuja enake možnosti, npr. prek načrtov za enakost spolov ali spolno nevtralnih oglasov za zaposlitev.
- Zakonske kvote za zastopanost spolov v nadzornih odborih velikih podjetij (od leta 2016) – [DIW](#).
- Nacionalne pobude, kot je kampanja »Dnevi za fante in dekleta«, spodbujajo spolno nevtralno karierno orientacijo in ozaveščajo vse vključene deležnike ([Zvezna agencija za zaposlovanje](#)).





Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija v Nemčiji

Prakse na področju karierne orientacije

V Nemčiji ozaveščenost o vlogah spolov in njihovem vplivu na izbiro poklica pridobiva vse večji pomen. Svetovalke in svetovalci, učiteljice in učitelji ter strokovnjakinje in strokovnjaki Zvezne agencije za zaposlovanje so vse bolj usposobljeni za izvajanje spolno občutljivega svetovanja prek ciljno usmerjenih programov usposabljanja, kot so kvalifikacije za spolno kompetentnost, ki jih ponuja Zvezna agencija za zaposlovanje. Cilj je izzvati stereotipne vzorce izbire poklicev in mladim ter odraslim omogočiti, da se odločajo glede na lastne interese, ne pa na tradicionalne spolne vloge. Pobude, kot je kampanja »Klischeefrei« (Brez stereotipov), ponujajo praktična gradiva in priložnosti za mreženje, da bi spodbudile trajnostno, spolno pravično svetovanje. Poleg tega regionalni projekti in zvezni programi zagotavljajo celovite informacije učiteljicam in učiteljem, svetovalkam in svetovalcem ter multiplikatorkam in multiplikatorjem, s poudarkom na spolno občutljivi karierni orientaciji ([Hans-Bockler Foundation](#)).

Izzivi in ovire

Kljub napredku raziskave razkrivajo, da imajo spolne vloge in družbena pričakovanja še vedno močan vpliv. Stereotipna prepričanja – na primer, da ženske izbirajo skrbstvene poklice, moški pa tehnične ali fizične – globoko oblikujejo poklicne odločitve. Mladi se pogosto soočajo s pritiskom okolice, naj sledijo tem vlogam, kar omejuje njihovo svobodo izbire. Dokumentirani so tudi pomisleki glede morebitnih slabosti v partnerskih odnosih ali zmenkih zaradi netradicionalnih poklicnih odločitev. Poleg tega je dostop do spolno občutljivega svetovanja zelo različen, saj kvalifikacije med strokovnjakinjami in strokovnjaki še niso enotno obvezne. Obstajajo tudi regionalne razlike v zasnovi in dostopnosti svetovalnih storitev ([Konferenca ministrice in ministrov za enakost spolov nemških zveznih dežel](#)).

Nedavne pobude

Ključni instrumenti za spodbujanje enakosti spolov pri karierni orientaciji vključujejo nacionalno pobudo »Klischeefrei« (Brez stereotipov) ter dogodke »Dnevi za dekleta in fante«. Te aktivnosti ponujajo praktične vpoglede v netradicionalna poklicna področja in širijo ozaveščenost. Regionalni projekti, kot je projekt DIANA, ki ga financira EU, aktivno podpirajo mlade v Baden-Württembergu pri sprejemanju spolno občutljivih poklicnih odločitev. Zvezna agencija za zaposlovanje vse bolj vključuje vidik spola v svoje svetovalne in izobraževalne programe. Poleg tega postaja usposabljanje za spolno kompetentnost svetovalk in svetovalcev standard, kar spodbuja vključitev spolno občutljivega svetovanja kot rutinske prakse ([Konferenca ministrice in ministrov za enakost spolov nemških zveznih dežel](#)).





Stališča deležnikov in dobre prakse

Iz intervjujev in pogovorov s strokovnjakinjami in strokovnjaki za karierno svetovanje, poklicnimi trenerkami in trenerji ter kadrovskimi strokovnjakinjami in strokovnjaki je razvidno, da se je ozaveščenost o spolni občutljivosti v kariernem svetovanju v zadnjih letih občutno povečala. Strokovnjaki so poudarili, da je prišlo do stalnega napredka pri prepoznavanju spolnih pristranskosti in stereotipov. Hkrati pa so izpostavili trajne izzive, kot sta dosledna vključitev spolno občutljivih pristopov v vsakodnevno prakso in neenakomerna dostopnost ustreznih možnosti usposabljanja. Mnogi so potrdili, da spolno občutljivo svetovanje igra ključno vlogo pri tem, da mladi in odrasli iz različnih izobraževalnih in socialnih okolij postavljajo pod vprašaj tradicionalne poklicne norme ter raziskujejo nove možnosti.

Dobre prakse

Kot je bilo omenjeno, so osrednje nacionalne pobude **Dan za punce**, **Dan za fante** in **pobuda Klischeefrei** – te predstavljajo temelj prizadevanj za odpravo spolnih stereotipov pri izbiri poklica v Nemčiji.

- **Pobuda Klischeefrei** ponuja orodja, delavnice in priložnosti za mreženje za učiteljice in učitelje, karierne svetovalke in svetovalce ter multiplikatorke in multiplikatorje, da bi spodbujala izbiro poklica in študija brez stereotipov. Pobudo podpirajo številna ministrstva, Zvezna agencija za zaposlovanje, sindikati in podjetja, njen cilj pa je razširiti poklicne obzora mladih onkraj tradicionalnih spolnih vlog.
- **Letna dogodka Dan za punce in Dan za fante** nudita praktično, neposredno izkušnjo poklicev, kjer je določen spol premalo zastopan. Ti dnevi pritegnejo več sto tisoč učenk in učencev po vsej državi ter veljajo za največje evropske dogodke za karierno orientacijo brez stereotipov. Poleg tega služijo kot ključne platforme za podjetja, ki želijo vzpostaviti stik z bodočimi talenti in udeleženkam ter udeležencem ponuditi navdihujoče vzornike.



Zaključki in priporočila

Nemčija je dosegla pomemben napredek pri vključevanju spolne občutljivosti v karierno svetovanje. Ozaveščenost med strokovnjakinjami in strokovnjaki za karierno svetovanje narašča, kar podpirajo močne nacionalne pobude, kot so **Dan za punce**, **Dan za fante** in **pobuda Klischeefrei**, ki skupaj izzivajo tradicionalne spolne stereotipe pri izbiri poklica. Kljub temu ostajajo izzivi pri zagotavljanju dosledne uporabe spolno občutljivih praks v vseh regijah in institucijah ter pri zagotavljanju enakega dostopa do usposabljanj za spolno kompetentnost. Družbene norme in pričakovanja glede spolnih vlog še vedno močno vplivajo na poklicne odločitve, zlasti med mladimi iz različnih izobraževalnih in socialnih okolij.

Priporočila za vključitev zbirke orodij

Zbirka orodij GUIDE predstavlja dragoceno dopolnitev obstoječih pristopov v Nemčiji, saj ponuja strukturirane in praktične vire, ki podpirajo svetovanje brez stereotipov. Priporočena je integracija v stalna strokovna usposabljanja za karierne svetovalke in svetovalce, učiteljice in učitelje ter poklicne trenerke in trenerje. Zbirko orodij je treba jezikovno in kulturno prilagoditi nemškemu kontekstu ter terminologiji, ki je znana iz uveljavljenih pobud, kot je Klischeefrei. Poseben poudarek naj bo na vključevanju manj razvitih regij ter spodbujanju sodelovanja med agencijami, šolami in delodajalci. Pilotne izvedbe in povratne informacije bodo pomagale prilagoditi zbirko lokalnim potrebam ter spodbudile široko sprejetje in trajno uporabo.

Kako ta priloga dopolnjuje zbirko orodij GUIDE

Ta priloga postavlja zbirko orodij v nemški kontekst z opisom obstoječih politik, izzivov in primerov dobre prakse. Z vključevanjem pogledov deležnikov in poudarjanjem vodilnih pobud povečuje relevantnost in uporabnost zbirke. Skupaj omogočata strokovnjakinjam in strokovnjakom v Nemčiji, da podpirajo poklicne odločitve, ki temeljijo na interesih in sposobnostih – ne na spolu.



Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, na Nizozemskem

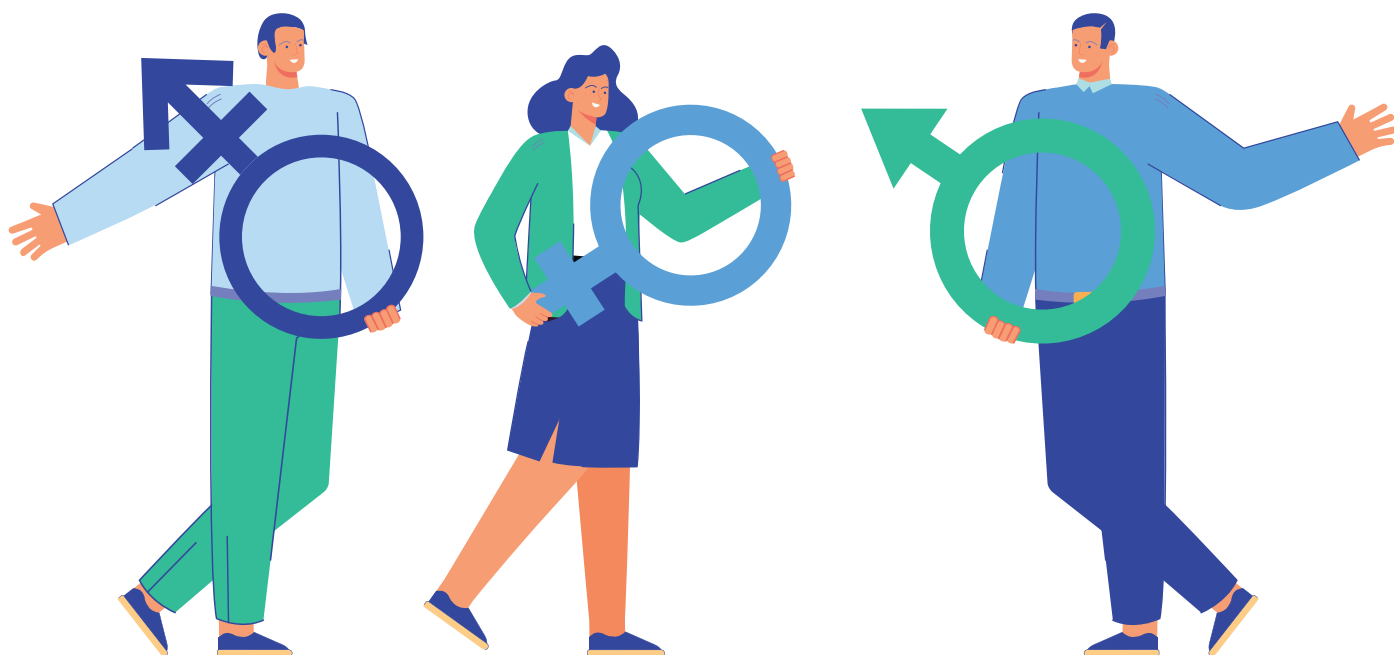
Pregled

Nizozemska je splošno priznana po svojem naprednem pristopu k enakosti in socialni vključenosti, kar se odraža tudi na področju izobraževanja in karierne orientacije. Karierna orientacija v nizozemskih šolah in poklicnih ustanovah je močno osredotočena na posameznika, saj spodbuja dijake in študente k razmisleku o osebnih interesih in kompetencah pri sprejemanju izobraževalnih in poklicnih odločitev. To ustvarja ugodno okolje za vključevanje spolno občutljivih pristopov, ki izzivajo tradicionalna pričakovanja glede vlog.

Nizozemski trg dela kaže razmeroma visoko stopnjo udeležbe žensk (približno 74 % za starostno skupino 20–64 let), vendar horizontalna segregacija vztraja: ženske ostajajo koncentrirane v izobraževanju, skrbstvenih in storitvenih

sektorjih, medtem ko moški prevladujejo v tehničnih, IKT in inženirskih poklicih. Plačna vrzel med spoloma, čeprav se zmanjšuje, znaša približno 13 % (CBS, 2023), ženske pa so še vedno premalo zastopane na vodstvenih položajih.

Okviri politik močno podpirajo enakost spolov. **Politika emancipacije** in pobude [Ministrstva za izobraževanje, kulturo in znanost](#) spodbujajo enake možnosti v izobraževanju in na trgu dela, zmanjšujejo sistemske pristranskosti ter spodbujajo udeležbo premalo zastopanih skupin. Kampanje, kot je [Girls' Day NL](#), ter nacionalni programi, kot je [Techniekpact](#), si prizadevajo razširiti poklicne izbire onkraj tradicionalnih spolnih vlog. Skupaj ti ukrepi ustvarjajo trdne temelje za vključevanje spolno občutljive karierne orientacije v prakso.





Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija na nizozemskem

Obstoječe prakse

Karierna orientacija na Nizozemskem temelji na načelu avtonomije učečih se in je vključena tako v splošno kot v poklicno izobraževanje prek nacionalnega okvira **Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)**, ki spodbuja dijake k razmisleku o interesih, spretnostih in ambicijah. Ta sistem se dobro povezuje s spolno občutljivimi pristopi, saj daje prednost individualiziranim potem pred predpisanimi kariernimi smermi. Šole, poklicne izobraževalne ustanove in univerze običajno uporabljajo kombinacijo nalog za portfelj, refleksijskih vaj in individualnega svetovanja za usmerjanje odločitev dijakov.

Mnogi strokovnjaki se že zavedajo pomena raznolikosti in vključevanja, nekatere šole pa izrecno usposablajo osebe o nezavednih pristranskostih in ozaveščenosti glede spola. Svetovalke in svetovalci poročajo, da uporabljajo orodja, kot so kampanje z vzorniki in vzornicami, obiski podjetij ter programi mentorstva, da bi dijakom pomagali preseči tradicionalne stereotipe. Javne službe za zaposlovanje, vključno z UWV, prav tako prispevajo z nudenjem svetovanja in informacij o trgu dela, usmerjenih v spodbujanje enakih možnosti.

Izzivi

Kljub tem prednostim ostajajo številni izzivi:

- **Vztrajna spolna segregacija:** Ženske so še vedno preveč zastopane v skrbstvenih, izobraževalnih in storitvenih poklicih, medtem ko moški prevladujejo v tehničnih, IKT in inženirskih sektorjih.
- **Nezavedna pristranskost:** Svetovalke in svetovalci ter učiteljice in učitelji kljub dobrim namenom včasih utrjujejo stereotipe prek subtilnih pričakovanj ali omejenega stika z netradicionalnimi vzorniki in vzornicami.
- **Neenotna izvedba:** Kakovost in obseg spolno občutljivega svetovanja se razlikujeta med šolami in regijami, saj ne obstaja obvezni nacionalni standard za vključevanje spolne občutljivosti v usposabljanje za karierno svetovanje.
- **Omejeni viri:** Manjše šole in izobraževalni centri imajo lahko omejen dostop do posodobljenih učnih gradiv ali zunanjih strokovnjakov, ki bi podprli celovito spolno občutljiv pristop.

Te ovire lahko omejujejo svobodo oseb pri raziskovanju poklicev, ki ustrezajo njihovim resničnim interesom, ter ohranjajo spolno zaznamovane vzorce v izobraževanju in delu.

Nedavne pobude

Več pobud si prizadeva obravnavati te izzive:

- **Girls' Day NL:** Letni nacionalni dogodek, ki povezuje dekleta, stara od 10 do 15 let, s podjetji iz STEM področij ter jim ponuja praktične izkušnje in vzornice.
- **Techniekpact:** Javno-zasebno partnerstvo, namenjeno zapiranju vrzeli med povpraševanjem in ponudbo tehničnih talentov, s posebnim poudarkom na spodbujanju deklet in mladih žensk k STEM karieram.
- **Raznolikost in vključevanje v izobraževanju učiteljic in učiteljev:** Nizozemske pedagoške fakultete vse pogosteje vključujejo module o spolni občutljivosti in ozaveščanju o pristranskostih, da bi bodoče učiteljice in učitelji pridobili orodja za spodbujanje vključujočih praks svetovanja.
- **Občinski in regionalni projekti:** Lokalni organi sodelujejo z industrijo in nevladnimi organizacijami pri ustvarjanju programov mentorstva, spodbujanju raznolikosti v vajeništvu ter organizaciji dogodkov karierne orientacije, kjer sodelujejo strokovnjakinje in strokovnjaki iz premalo zastopanih spolov.

Te pobude prispevajo k rastočemu ekosistemu, ki spodbuja bolj uravnoteženo sprejemanje poklicnih odločitev. Kljub temu ostaja potreba po sistematični uvedbi in širši razširitvi spolno občutljivih praks svetovanja v vseh regijah in na vseh ravneh izobraževanja.



Stališča deležnikov in dobre prakse

Povratne informacije strokovnjakinj in strokovnjakov

Karijerne svetovalke in svetovalci, trenerke in trenerji v poklicnem izobraževanju ter kadrovske strokovnjakinje in strokovnjaki, ki so sodelovali pri pilotiranju zbirke orodij GSCG, so poročali o splošno pozitivni izkušnji. Poudarili so njeno jasnost, praktično uporabnost in prilagodljivost različnim šolskim in organizacijskim kontekstom. Mnogi so videli vrednost v teoretični osnovi zbirke, ki jim je pomagala razmisliti o lastnih predpostavkah in pristranskostih pri svetovanju dijakom. Več jih je predlagalo, da bi zbirka lahko služila kot vir za usposabljanje in ozaveščanje celotnih svetovalnih ekip, kar bi šolam omogočilo bolj usklajen pristop.

Strokovnjaki so poudarili tudi pomen povezovanja zbirke orodij z dejanskimi podatki o trgu dela in lokalnimi primeri, da bi povečali njeno relevantnost. Vidijo potencial za vključitev zbirke v sestanke osebja, aktivnosti strokovnega razvoja in karierne dneve, da bi se pogovori o spolni občutljivosti normalizirali.

»Zbirka nas spodbuja, da kritično premislimo, kako govorimo z dijaki in dijakinjami. Ugotovili smo, da lahko že majhni komentarji usmerjajo k tradicionalnim izbiram.« – Svetovalka v srednji šoli, Utrecht

»Nudi okvir, ki ga lahko delimo s sodelavci, da enakost spolov postane del celotne šolske kulture.« – Karierna trenerka v poklicnem izobraževanju, Rotterdam

Dobre prakse

- **Girls' Day NL**

Dogodek, ki ga vsako leto organizira VHTO, dekletom, starim od 10 do 15 let, predstavi tehnične in IKT poklice z obiski podjetij in raziskovalnih inštitutov. Dekleta sodelujejo v praktičnih delavnicah, spoznajo vzornice in pridobijo neposredno izkušnjo netradicionalnih kariernih poti. Ta praktična izpostavljenost je pogosto navedena kot učinkovita pri razbijanju stereotipov in spodbujanju zanimanja za STEM področja.

- **Okvir LOB (Loopbaanoriëntatie en –begeleiding)**

Okvir, ki se izvaja na nacionalni ravni, podpira dijake pri razmisleku o osebnih interesih in oblikovanju portfeljev, ki usmerjajo izobraževalne in poklicne odločitve. Številne šole dopolnjujejo LOB z dejavnostmi, občutljivimi na spol, kot so programi mentorstva, projektno delo v mešanih skupinah ter gostujoča predavanja strokovnjakinj in strokovnjakov iz premalo zastopanih sektorjev. Viri in primeri dobre prakse se delijo prek Expertisepunt LOB, kar šolam pomaga nenehno izboljševati pristop k svetovanju.

Skupaj te prakse dokazujejo, da lahko kombinacija strukturiranega razmisleka in izpostavljenosti vzornikom in vzornicam bistveno razširi predstave dijakov o tem, kaj je mogoče, ter jim pomaga sprejemati poklicne odločitve brez spolnih omejitev.





Zaključki in priporočila

Pilotna uporaba zbirke orodij GSCG na Nizozemskem je potrdila, da gre za **relevantno, uporabniku prijazno in praktično** orodje za krepitev spolno občutljivega kariernega svetovanja. Strokovnjakinje in strokovnjaki so cenili njeno strukturiran pristop, teoretično podlago in izvedljive vaje. Hkrati so poudarili potrebo po lokalni prilagoditvi, da bi zagotovili kulturno ustreznost, vključno z nizozemskimi študijami primerov, terminologijo in sklici na nacionalne politike izobraževanja in trga dela.

Priporočila za uporabo:

- **Prilagoditev vsebine** z nizozemskimi primeri, podatki o trgu dela in referencami na politike za večjo relevantnost.
- **Vključitev zbirke orodij** v učne načrte za izobraževanje učiteljic in učiteljev, programe poklicnega izobraževanja ter stalni strokovni razvoj svetovalcev.
- **Uporaba digitalnih platform** (npr. Wikiwijs) za povečanje dostopnosti in spodbujanje sodelovalnega učenja med šolami in regijami.
- **Vzpostavitev povratnih zank** za zbiranje mnenj uporabnikov in redno posodabljanje zbirke, da ostane usklajena s spreminjajočo se družbo in dinamiko trga dela.

Povezava z zbirko orodij GUIDE:

Ta priloga umešča zbirko orodij v nizozemski izobraževalni in politični kontekst ter povezuje teorijo s prakso. Z vključevanjem v obstoječe nacionalne pobude, kot sta Girls' Day NL in Techniekpact, krepi učinek projekta GUIDE in podpira sistemski premik k **vključujočim, spolno uravnoteženim poklicnim odločitvam** za vse učeče se.





Priloga: Karierno svetovanje, ki upošteva spol, v Španiji

Pregled

Španija ima trden okvir za enakost spolov, ki ga podpirajo namenske državne strukture (Ministrstvo za enakost, Vlada delegacija proti nasilju na podlagi spola, mreža enot za enakost), ki izvajajo horizontalne politike enakosti na področjih izobraževanja, zaposlovanja in znanosti. Organski zakon 3/2007 o učinkoviti enakosti med ženskami in moškimi ter LOMLOE (2020) – ki vključuje načela souporabe, pravičnosti in vključevanja – priznava pomen zagotavljanja enakih možnosti v izobraževalnem sistemu. Poleg tega je vlada marca 2022 odobrila Tretji strateški načrt za učinkovito enakost med ženskami in moškimi 2022–2025 (PEIEMH), ki je glavna usmeritev za javne politike enakosti v tem obdobju.

Ključni podatki o trgu dela in spolu

- Stopnja zaposlenosti (polni delovni čas, FTE, 2022): 43 % za ženske v primerjavi z 57 % za moške.
- Splošna stopnja udeležbe na trgu dela (2024): ženske 52,6 % proti moškim 62,4 %.

- Zaposlovanje žensk je bolj začasno (~ 25,6 %) in s krajšim delovnim časom (22,3 %) kot pri moških (22,9 % in 6,8 %), poleg tega imajo ženske nižje povprečne letne dohodeke (~ 21.011 € proti 26.738 €).
- Brezposelnost mladih (februar 2025) bolj prizadene mlade ženske: 27,6 % za ženske in 23,8 % za moške.

Relevantne politike in strategije

- LOMLOE spodbuja horizontalne in vključujoče pristope ter krepi enakost in personalizacijo učenja.
- PEIEMH 2022–2025 spodbuja ukrepe na področju poklicnega razvoja, usklajevanja dela in zasebnega življenja, deljene odgovornosti ter usposabljanja.
- Na področju univerz in raziskav obstajajo posebna prizadevanja za spodbujanje enakosti: Enota za enakost Ministrstva za znanost in inovacije, znak enakosti CSIC ter vključevanje vidika spola v evalvacijo, akreditacijo, habilitacijo učiteljic in učiteljev ter usposabljanje.



Spolno občutljivo karierno svetovanje – trenutna situacija v Španiji

Karierna orientacija v Španiji poteka v šolah, na univerzah in prek javnih služb za zaposlovanje. Čeprav obstaja okvir souporabe, ki priznava pomen enakosti spolov, ta perspektiva še ni v celoti vključena v sistem: za svetovalke in svetovalce ni obveznega usposabljanja, številne aktivnosti pa so odvisne od lokalnih projektov ali pobud posameznih institucij. Obstajajo tečajji o enakosti na delovnem mestu ter nekateri specifični moduli v poklicnem izobraževanju in na univerzah, vendar so razpršeni in brez sistematičnega pristopa.

Ta situacija razkriva več izzivov. Najprej pomanjkanje obveznega usposabljanja o spolu za svetovalke in svetovalce omejuje njihovo sposobnost prepoznavanja in odpravljanja stereotipov pri poklicnem odločanju. Temu se pridružuje vztrajna poklicna segregacija, ki ženske ohranja v humanistiki, skrbstvu in zdravstvu, medtem ko moški prevladujejo v tehničnih, STEM in gradbenih sektorjih. Obstajajo tudi regionalne neenakosti, saj se izvajanje politik souporabe med avtonomnimi skupnostmi močno razlikuje. Nazadnje sistem trpi zaradi šibkega spremljanja, saj ni jasnih kazalnikov ali mehanizmov za sistematično merjenje stopnje vključevanja vidika spola v karierno svetovanje.

Nedavne pobude

- *Camino al empleo* (Paracuellos de Jarama, 2025): karierne poti in usposabljanje za ženske.
- *Efígy Girls* (Fundacija Naturgy): spodbujanje poklicev na področju STEAM med dekleti, starimi od 10 do 16 let.
- *Activa Nord* (Alicante): svetovanje in usposabljanje s prednostjo za ženske in ranljive skupine.
- *Adalab*: tehnološka šola, ki usposablja ženske za programiranje in delo s podatki ter dosega visoke stopnje zaposljivosti.
- *Program Calí* (Fundacija Secretariado Gitano): opolnomočenje in zaposlovanje žensk iz romske skupnosti.
- *Mreže za mentorstvo in vidnost*: Women and Engineering, STEM Talent Girl, AEMENER (energetika) ter mreža podjetij DIE, ki so zavezana enakosti.





Stališča deležnikov in dobre prakse

Intervjuji, izvedeni v okviru projekta GUIDE, razkrivajo skupno zaznavo: karierna orientacija v Španiji še vedno ne vključuje sistematično vidika spola. Šolske svetovalke in svetovalci poudarjajo, da imajo splošna gradiva za uporabo, vendar nimajo praktičnih vodičev, prilagojenih poklicnemu svetovanju. Izvajalci poklicnega izobraževanja izpostavljajo, da je spolna segregacija pri vpisu še vedno zelo vidna (fantje v mehaniki in tehnologiji, dekleta v zdravstvu in socialnih storitvah). Strokovnjakinje in strokovnjaki za kadrovske zadeve se strinjajo, da stereotipi vplivajo na izbor kandidatki in kandidatov ter na samopodobo spretnosti: »Mnoge mlade ženske se ne prijavijo na tehnične položaje, čeprav izpolnjujejo pogoje, ker se ne vidijo v tej vlogi.«

Dobre prakse

- Ženske inženirke (Kraljeva akademija za inženirstvo): dobro uveljavljen mentorski program, ki krepi vidnost ženskih vzornic v STEM poklicih. Dijakinje in študentke prejemajo podporo profesionalnih inženirk, kar izboljšuje njihovo motivacijo in pričakovanja. Notranje evalvacije kažejo na povečanje števila udeleženk, ki izberejo tehnične študije.
- Adalab: socialna šola za programiranje, ki usposablja ženske za spletni razvoj in analizo podatkov. Ponuja intenzivno usposabljanje, karierno svetovanje in podporo pri iskanju zaposlitve. Z več kot 90-odstotno stopnjo zaposljivosti je postala referenčna točka za spolno občutljivo svetovanje na digitalnem področju.



Zaključki in priporočila

Španija ima trden pravni okvir za enakost ter številne programe in pobude za zmanjšanje poklicne segregacije in spodbujanje STEM poklicev med ženskami ter skrbstvenih poklicev med moškimi. Kljub temu vidik spola v kariernem svetovanju ni sistemiziran: primanjkuje obveznega usposabljanja za karierne svetovalke in svetovalce, stereotipi vztrajajo pri odločanju, spremljanje rezultatov pa je omejeno in neenakomerno med avtonomnimi skupnostmi.

Priporočila za vključitev zbirke orodij

- Obvezno osnovno usposabljanje o kariernem svetovanju z vidikom spola za strokovnjakinje in strokovnjake v izobraževanju, poklicnem usposabljanju in službah za zaposlovanje.
- Enostavni pregledi gradiv za svetovanje v izobraževalnih ustanovah in uradih za zaposlovanje za odkrivanje in odpravljanje pristranskosti.
- Nacionalna podatkovna baza vzornikov in vzornic (ženske v STEM, moški v skrbstvenih poklicih), dostopna svetovalkam in svetovalcem ter dijakom.
- Aktivnosti z zamenjavo vlog (dekleta v tehničnih delavnicah, fantje v skrbstvenih), kot praktična strategija ozaveščanja.
- Skupni kazalniki na državni ravni (npr. odstotek dijakov in dijakinj, ki razmišljajo o netradicionalnih možnostih, stopnje vpisa v spolno segregirane študije) za spremljanje napredka.





Viri

- Consejo de Ministros. (2022, 8 de marzo). *The Council of Ministers approves the Strategic Plan for Equal Opportunities 2022-2025 (PEIEMH)*. La Moncloa. https://www.lamoncloa.gob.es/lang/en/gobierno/councilministers/paginas/2022/20220308_council.aspx
- El País. (2025, 16 de junio). *Fomentar vocaciones inclusivas*. <https://elpais.com/eps/2025-06-16/fomentar-vocaciones-inclusivas.html>
- Equal4Europe. (2024, enero). *Spain Gender Equality Regulations*. <https://equal4europe.eu/wp-content/uploads/2024/01/Spain-Gender-Equality-Regulations-1-1.pdf>
- European Agency for Special Needs and Inclusive Education. (2023). *Country Report Spain – Curriculum and School Management*. <https://www.european-agency.org/sites/default/files/CSM%20Country%20Report%20Spain.pdf>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2024). *Spain – Gender Equality Index 2024*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/ES>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (s.f.). *Legislative and policy backgrounds – Spain*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/spain>
- Euroguidance España. (s.f.). *Orientación profesional en España*. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. <https://euroguidance-spain.educacionfpydeportes.gob.es/orientacion-profesional-espana.html>
- Fundación Secretariado Gitano. (s.f.). *Programa Calí*. https://es.wikipedia.org/wiki/Programa_Cal%C3%AD
- Radio Alicante – Cadena SER. (2025, 27 de abril). *Alicante pone en marcha el proyecto Activa Nord que busca mejorar la empleabilidad de 30 personas en la Zona Norte*. <https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2025/04/27/alicante-pone-en-marcha-el-proyecto-activa-nord-que-busca-mejorar-la-empleabilidad-de-30-personas-en-la-zona-norte-radio-alicante>
- Radio Madrid Norte – Cadena SER. (2025, 2 de septiembre). *Paracuellos de Jarama da un nuevo impulso al empleo femenino con el programa “Camino al empleo”*. <https://cadenaser.com/cmadrid/2025/09/02/paracuellos-de-jarama-da-un-nuevo-impulso-al-empleo-femenino-con-el-programa-camino-al-empleo-ser-madrid-norte>
- Todofp.es. (s.f.). *Promoción de igualdad de género*. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.todofp.es/que-estudiar/familias-profesionales/servicios-socioculturales-comunidad/promocion-igualdad-genero.html>
- Wikipedia. (s.f.). *Adalab*. <https://es.wikipedia.org/wiki/Adalab>
- Wikipedia. (s.f.). *Asociación Española de Mujeres de la Energía (AEMENER)*. https://es.wikipedia.org/wiki/Asociaci%C3%B3n_Espa%C3%B1ola_de_Mujeres_de_la_Energ%C3%ADa
- Wikipedia. (s.f.). *Red DIE*. https://es.wikipedia.org/wiki/Red_DIE
- World Bank. (2024). *Spain – Gender data portal*. <https://genderdata.worldbank.org/en/economies/spain>
- Wikipedia. (s.f.). *Youth unemployment in Spain*. https://en.wikipedia.org/wiki/Youth_unemployment_in_Spain
- Escuela Virtual de Igualdad. (s.f.). *Curso Igualdad de género: aplicación práctica en el ámbito del empleo*. <https://escuelavirtualigualdad.es/curso/igualdad-ambito-empleo>
- Cinco Días – El País. (2024, 10 de noviembre). *“Dejas de sentirte un bicho raro”: las mujeres tejen redes para no ser invisibles en las empresas*. <https://cincodias.elpais.com/fortunas/2024-11-10/dejas-de-sentirte-un-bicho-raro-las-mujeres-tejen-redes-para-no-ser-invisibles-en-las-empresas.html>



GUIDE



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.