

# PRIPOROČILA ZA JAVNE POLITIKE

## VKLJUČEVANJE MOŠKIH V SKRBSTVENE ODGOVORNOSTI

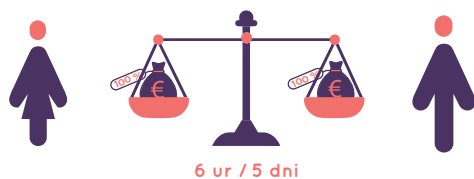
**1** Vsi obstoječi dopusti morajo biti enako dolgi za ženske in moške, neprenosljivi in v celoti plačani. Direktive EU in nacionalne zakonodaje morajo pri upravičenosti zagotavljati enakost spolov



**2** Za preprečevanje skrbstvene vrzeli med dopusti in skrbstvenimi storitvami je potrebno zagotoviti univerzalni dostop do kakovostne, javno financirane in celodnevne predšolske vzgoje in varstva otrok, starih od 0 do 3 leta



**3** Krajši, v celoti plačan delovni teden (30-35 ur) za vse zaposlene, moške in ženske, bo zmanjšal vrzel med spoloma v plačanem delu

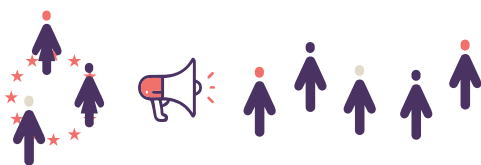


**4** Za omogočanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja oskrbovalcev\_k je potrebno zagotoviti univerzalne storitve dolgotrajne oskrbe starejših ljudi in ljudi z oviranostjo



**5** Direktivo EU o usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja in njen učinek na enakost spolov je potrebno redno spremljati in ocenjevati

**6** Priporočljiva je kampanja za večjo ozaveščenost po vsej Evropski uniji, s katero bi spodbudili moške k uporabi ukrepov usklajevanja



**7** Načrti enakosti spolov v podjetjih so lahko del kolektivnih pogodb



# 1.

## ENAKO DOLG, NEPRENOSLJIV IN V CELOTI PLAČAN MATERINSKI/OČETOVSKI/STARŠEVSKI DOPUST ZA OBA STARŠA

Nujni pogoj za spodbujanje moških in žensk, da bodo v enaki meri uporabljali dopust ob rojstvu otroka in starševski dopust, je zagotoviti v celoti plačan in neprenosljiv materinski/očetovski/starševski dopust, ki je **ENAK za MOŠKE in ŽENSKE**.

Ta dopust mora biti neprenosljiv. Načelo "uporabi ali izgubi" učinkuje na moške po vsej EU, če je materinski/očetovski/starševski dopust v celoti plačan.

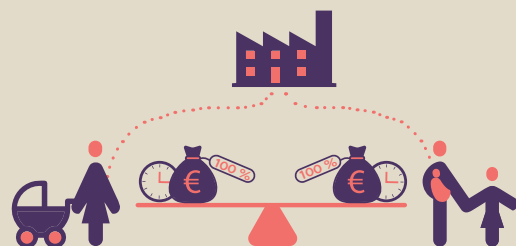
Trenutno materinski dopust posebej določa Direktiva 92/85/EEC. Ta dopust je potrebno vključiti v Direktivo EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, da bi zagotovili enake pravice za moške in ženske. Omenjena direktiva določa očetovski dopust v obsegu 10 delovnih dni (dva koledarska tedna), medtem ko materinski dopust traja 14 tednov. Obseg dopustov bi bilo potrebno izenačiti, vendar ne na račun skrajševanja obstoječih starševskih dopustov v državah članicah EU.

Skupna dolžina vseh dopustov (očetovskega, materinskega in starševskega dopusta oz. kakor so poimenovani v vsaki državi) bi morala obsegati 6 mesecev za vsakega starša. To bi vključevalo 4 mesece očetovskega in 4 mesece materinskega dopusta ter 4 mesece starševskega dopusta (od tega za vsakega starša 2 meseca neprenosljivega dopusta), kar skupaj znaša 6 mesecev dopusta za vsakega starša. To pomeni, da ima vsak otrok v EU v prvem letu življenja zagotovljeno oskrbo obeh staršev v domačem okolju. V Sloveniji imamo že sedaj dobro urejeno shemo starševskih dopustov (105 dni materinskega dopusta, 30 dni očetovskega dopusta in 260 dni starševskega, pri čemer je vsak od staršev upravičen do 130 dni starševskega dopusta). Obstoječo shemo starševskih dopustov v Sloveniji bi bilo potrebno nadgraditi z mehanizmi, ki bi več moških spodbudilo k večji izrabi starševskega dopusta. Poleg tega je potreben tudi razmislek o povečanju števila dni očetovskega dopusta.

Kot pogoj za uporabo tovrstnega dopusta večina moških navaja 100% plačilo glede na dohodke iz dela. Države, ki določijo zgornjo mejo plačila, morajo zagotoviti, da večina moških (in žensk) v obdobju skrbi za otroka prejema polno nadomestilo.

Po implementaciji je potrebno krajši, v celoti plačani materinski, očetovski in starševski dopust izrabiti v prvem letu otrokovega življenja (dopust 4+4 mesece), daljši dopust (npr. 6+6 mesecev) pa v otrokovih prvih 18 mesecih. Starši morajo imeti pravico do uporabe neprenosljivega dopusta na prožen način. To bo spodbudilo moške k izrabi dopusta v daljšem obdobju, s čimer bodo pridobili skrbstvene izkušnje in vzpostavili temelje odnosa z otrokom v najzgodnejšem obdobju.

Direktiva EU mora vključevati vse delavce\_ke, tudi samozaposlene, delavce\_ke, ki delo opravljajo od doma in druge skupine, ki živijo v posebnih socialnovarstvenih pogojih v vsaki državi.



# 2.

## UNIVERZALNI DOSTOP DO KAKOVOSTNE PREDŠOLSKE VZGOJE IN VARSTVA OTROK, STARIH OD 0-3 LETA

Ko starši zaključijo z očetovskim/materinskim/starševskim dopustom, morajo imeti otroci pravico do cenovno dostopnih, celodnevni in kakovostnih storitev predšolske vzgoje in varstva. To pomeni, da je potrebno odpraviti morebitno vrzel med materinskim/očetovskim/starševskim dopustom in zagotovitvijo predšolske vzgoje in varstva.

Ob upoštevanju Priporočil Evropske platforme za vlaganje v otroke in zaradi neenakega razmerja med deležem zaposlenih mater in očetov ter dostopom do predšolske vzgoje in varstva, je nujni predpogoj za usklajevanje zaposlitve za poln delovni čas in skrbstvenih odgovornosti staršev, upravičenost vseh otrok, starih od 0 do 3 leta, do kakovostne predšolske vzgoje in varstva.

EU bi si morala zadati za cilj izenačitve deleža vključenosti otrok v sistem predšolske vzgoje in varstva otrok do tretjega leta starosti in otrok med 3. in 6. letom starosti. Barcelonski cilji (33% otrok v starosti do treh let in 90% otrok od treh let do vstopa v šolo, vključenih v predšolsko vzgojo in varstvo) niso zadostni. Razumen cilj za predšolsko vzgojo in varstvo otrok je 90% otrok v starosti 0-3 in 90% otrok v starosti med 3 in 6 let, vključenih v sistem predšolske vzgoje in varstva.

Poleg tega morajo storitve predšolske vzgoje in varstva otrok do tretjega leta starosti omogočati ustrezno število ur dnevnega varstva s prilagodljivim urnikom, da se zagotovi dobrobit tako otrok kot staršev, zaposlenih za polni delovni čas.



### 3.

#### KRAJŠI, V CELOTI PLAČAN DELOVNI TEDEN (30-35 UR) ZA VSE DELAVCE\_KE



Postopen prehod od upravičenosti do "krajšega delovnika" za zaposlene, ki skrbijo za družinske člane, do upravičenosti za vse zaposlene bi spodbudil moške k večjemu vključevanju v skrbstvene odgovornosti, ker s tem ne bi izgubili dohodka.

V vseh državah krajši in polovični delovni čas zaradi skrbstvenih odgovornosti prinaša nižje dohodke, kar se kaže kot kazen zaradi materinstva, saj te ukrepe uporabljajo skoraj izključno ženske. Moški navadno ne delajo krajši ali polovični delovni čas, ker finančno vzdržujejo družino. Potrebno je bolje raziskati možnosti 30 oz. 35-urnega delovnika za vse zaposlene brez izgube dohodka, kot kažejo primeri iz projekta Skrbstvene odgovornosti moških na Norveškem, Islandiji, v Sloveniji in Avstriji.

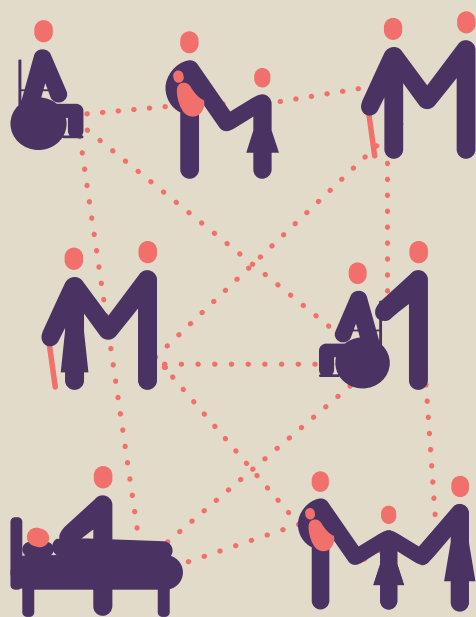
### 4.

#### ZAGOTOVITI JE POTREBNO UNIVERZALNE STORITVE DOLGOTRAJNE OSKRBE ZA STAREJŠE LJUDI IN LJUDI Z OVIRANOSTJO

Potrebni so mehanizmi za zagotavljanje pravice do cenovno dostopnih in kakovostnih storitev dolgotrajne oskrbe, zlasti oskrbe na domu in oskrbe v skupnosti, ki sta navedeni v 18. načelu Evropskega stebra socialnih pravic, kakor tudi domov za starejše. Potrebno je podpreti starejše ljudi in ljudi z oviranostjo, da lahko učinkovito izbirajo in uporabljajo te storitve skladno s svojimi potrebami.

Potrebni so mehanizmi za zagotavljanje pravice do prilagodljivih delovnih ureditev za tiste, ki skrbijo za starejše ljudi in druge sorodnike\_ice, kot jih prepoznava Direktiva o usklajevanju. Zagotoviti je potrebno v celoti plačan petdnevni oskrbovalski dopust, vključen v Direktivo o usklajevanju, ki se ga lahko uporabi za oskrbo starejših ali drugih sorodnikov\_ic.

Potrebno je zagovorništvo in zagotavljanje financiranja za raziskovanje možnosti vključevanja moških v skrb za starejše – zagotavljanje podpore tako neformalnim moškim oskrbovalcem kot zaposlovanju poklicnih oskrbovalcev.



## 5.

### REDNO SPREMLJANJE IN OCENJEVANJE DIREKTIVE O USKLAJEVANJU ZASEBNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA ZA STARŠE IN OSKRBOVALCE IN NJENIH UČINKOV NA ENAKOST SPOLOV

Izboljšati je potrebno trenutne kazalnike, da bodo omogočali merjenje glavnih področij implementacije direktive in vključevanja moških, vključno z razčlenjenostjo po spolu, ravni izobrazbe in poklicnimi dosežki v vsakem kazalniku (poleg specifičnih spremenljivk):

#### A. OČETOVSKI/MATERINSKI/STARŠEVSKI DOPUST:

Višina plačila, število dni porabljenega dopusta v otrokovih prvih dvanajstih in osemnajstih mesecih, število dni, ki jih je porabil samo en starš oz. istočasno z drugim staršem, poraba dopusta za polni oz. krajši delovni čas (glede na tip zaposlitve)

#### B. DOPUST ZA OSKRBO, ODSOTNOST Z DELA V PRIMERU VIŠJE SILE:

Delež upravičencev\_k, delež uporabnikov\_ic, število dni porabljenega dopusta v letu, razlog.

#### C. PRILAGODLJIVE UREDITVE DELA:

- Skrajšan delovnik (po višini plačila in razlogu za skrajšanje: skrb za otroka, skrb za starejše ljudi ali druge sorodnike\_ce, izobraževanje/usposabljanje, drugo)
- Prilagodljiv delovnik in nadurno delo
- Prostorska prilagodljivost (domača pisarna) (kazalniki nacionalne reguliranosti in uporaba)

#### D. RAZMERJE Z DRUGIMI POLITIKAMI IN UČINKI:

- Kazalniki, usklajeni posebej glede vključenosti otrok v predšolsko vzgojo in varstvo (po starostnih skupinah od 0 do 3 let in od 3 do 6 let): število ur v predšolski vzgoji in varstvu na teden, strošek na otroka, delež pokritosti po značilnostih starša/ev
- Letne ali dvoletne raziskave o porabi časa, ki pokrivajo vse države EU in vključujejo spremenljivke za oba odrasla v družini glede plačanega dela, neplačanega dela, dohodka in stališča do pravičnosti delitve dela.

## 6.

### KAMPANJA PO VSEJ EVROPSKI UNIJI ZA VEČJO OZAVEŠČENOST O VKLJUČEVANJU MOŠKIH V SKRBSTVENE ODGOVORNOSTI Z UVELJAVLJANJEM OBSTOJEČIH PRAVIC DO USKLAJEVANJA DELA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Potrebna je vseevropska kampanja za večjo ozaveščenost o obstoječih pravicah do usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, o njihovem uveljavljanju in pomenu za enakost spolov. Pri tem je potrebno posebno pozornost nameniti vključevanju in povečevanju vključevanja moških v skrbstvene odgovornosti. Potrebno je spodbujati družbeno odgovornost podjetij, da se delodajalci zavedajo potreb zaposlenih moških po dela prostih urah in prožnosti.



## 7.

### VKLJUČEVANJE NAČRTA ZA ENAKOST SPOLOV V KOLEKTIVNE POGODBE



Spodbujanje oblikovanja načrta za enakost spolov: oblikovanje smernic in minimalnih zahtev za tak načrt, ki naj spodbuja vključevanje moških v skrbstvene odgovornosti, prilagodljive delovne ureditve za oskrbovalce\_ke in pomen njihove vključenosti v kolektivno pogodbo. To je podlaga za spodbujanje usposabljanja in kampanj za večjo ozaveščenost, boljše poznavanje problematike in boljše komunikacijo na ravni podjetja ter za spremembe organizacijske kulture.

# PRIČUJOČA PRIPOROČILA TEMELJIJO NA RAZISKAVI "SKRBSTVENE ODGOVORNOSTI MOŠKIH"

Izhodišče dokumenta je evropski projekt **Skrbstvene odgovornosti moških – podporno delovno okolje za moške pri usklajevanju dela in skrbstvenih odgovornosti**. V okviru projekta smo proučevali javnopolitični kontekst v osmih evropskih državah in podjetja iz šestih evropskih držav (Avstrije, Nemčije, Islandije, Norveške, Poljske, Slovenije, Španije in Severne Makedonije v partnerskem projektu z Avstrijo). Ocenjevali smo, kako lahko strukturni pogoji in organizacijske kulture vplivajo na moške s skrbstvenimi odgovornostmi. Na podlagi ugotovitev projekta in literature predlagamo pričujoča priporočila za javne politike, ki jih je potrebno vpeljati v delovna okolja, da bi spodbudili vključevanje moških v skrbstvene odgovornosti, s posebnim poudarkom na moških na vodstvenih in vodilnih položajih.

## VEČ INFORMACIJ

Fernández Lozano, Irina, Jurado Guerrero, T. 2021. **Carving out Space for Caring Masculinities. Results from a European Study. Men in care. Workplace support for caring masculinities.** Action grant VS-2018-0417.

Gärtner, Marc, Scambor, Elli, Warat, Marta, Eds. 2021. **Transnational Analysis of Studies in Organisations. Men in care. Workplace support for caring masculinities.** Action grant VS-2018-0417.

Martinez Pastor, J.I.; Jurado Guerrero, T.; Fernández Lozano, I. and Castellanos-Serrano, C. (2022, i.p.) *Caring Fathers in Europe: towards universal caregiver families?, Gender, Work, Organisation Special Issue Caring Masculinities at Work: Theoretical and Empirical Perspectives across Europe (forthcoming)*

## AVTORSTVO

Dokument sta uredili Cristina Castellanos-Serrano in Teresa Jurado-Guerrero, UNED (ES). Soavtorji\_ ce so: Paco Abril-Morales (ES), Ásdís A. Arnald (IS), Ewelina Ciaputa (PL), Guðný Björk Eydal (IS), Irina Fernández-Lozano (ES), Mojca Frelj (SI), Marc Gärtner (AT, DE), Ingólfur V. Gíslason (IS), Danel Hammer (NO) Majda Hrženjak (SI), Živa Humer (SI), Ewa Krzaklewska (PL), Dimitra Mintsidis (GE), Ole Nordfjell (NO), Elli Scambor (AT) in Marta Warat (PL).

V primeru navajanja tega dokumenta:

Castellanos Serrano, C. and Jurado Guerrero, T. (Ed.) (2022) **Political Recommendations: Bringing Men into Care.** Action grant VS-2018-0417.

Dostopno prek: <https://www.men-in-care.eu/es/results>

## POGOJI UPORABE

© 2022.

Pričujoče delo je na voljo pod licenco **CC BY-NC-SA 4.0 license**. ISBN 978-84-09-32437-8

## KONTAKT

Teresa Jurado-Guerrero. From UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain) [tjurado@poli.uned.es](mailto:tjurado@poli.uned.es)

## POSTAVITEV

**GRIGRI** @magathings



Projekt Skrbstvene odgovornosti moških je finančno omogočil Program EU za zaposlovanje in socialne inovacije "EaSI" (2014-2020). Informacije v pričujoči publikaciji ne odražajo nujno uradnega stališča Evropske komisije.

