

Ozadje politike

Izobraževanje in usposabljanje sta ključnega pomena pri ustvarjanju priložnosti in pričakovanih deklic in žensk. Zagotovitev enakega obravnavanja v izobraževanju je pomemben mehanizem za uresničitev polnega potenciala žensk ter spoštovanje njihove svobode mišljenja in odpravo diskriminacije žensk.

Strategija Evropa 2020

- Njen namen je zagotoviti pametno, trajnostno in vključujočo rast z ustvarjanjem novih delovnih mest in zmanjševanjem revščine v EU.
- Cilj doseči 75-odstotno zaposlenost žensk in moških, starih od 20 do 64 let, pomeni, da morajo države članice okrepiti izobraževanje in usposabljanje žensk, zlasti v sektorjih, v katerih so premalo zastopane.
- Določen je krovni cilj, da se stopnje zgodnjega opuščanja šolanja znižajo pod 10 % in da ima vsaj 40 % oseb, starih od 30 do 34 let, dokončano tretjo stopnjo izobrazbe.
- „Unija inovacij“ – ena od sedmih vodilnih pobud Evrope 2020, s katero se podpirajo naložbe v razi-skave in razvoj ter ukrepi za izboljšanje zmogljivosti za pretvorbo dosežkov raziskav v nove storitve in izdelke.
- „Obzorje 2020“ – finančni instrument za izvajanje „Unije inovacij“, s katerim se spodbuja uravnotežena zastopanost spolov v raziskovalnih skupinah, pri čemer to postane merilo za razvrstitev pri izbiranju predlogov z enakim številom točk in pri odločanju s ciljem 40-odstotne zastopanosti žensk ali moških, ki so premalo zastopani v posamezni skupini (npr. strokovne skupine) in odboru (npr. ocenjevalni odbori).

Evropski pakt za enakost spolov (2011–2020)

- Ponovno potrjuje zavezanost Sveta izpolnitvi ciljev EU glede enakosti spolov, zlasti na treh zelo pomembnih področjih, in sicer pri zaposlovanju in izobraževanju ter spodbujanju socialne vključenosti zlasti z zmanjševanjem revščine.

Strateški cilji pekinške platforme za ukrepanje in kazalniki EU

- B.1** Zagotoviti enak dostop do izobraževanja.
- B.2** Odpraviti nepismenost med ženskami.
- B.3** Izboljšati dostop žensk do poklicnega usposabljanja, znanosti in tehnologije ter nadaljnega izobraževanja.
- B.4** Razviti nediskriminatorno izobraževanje in usposabljanje.
- B.5** Dodeliti zadostna sredstva za izvajanje reform v izobraževanju in njihovo spremljanje.
- B.6** Spodbujati vseživljenjsko učenje in usposabljanje za deklice in ženske.

Svet se je leta 2007 dogovoril o treh vseevropskih kazalnikih, vključno z dvema podkazalnikoma, za merjenje napredka pri uresničevanju ciljev pekinške platforme za ukrepanje na tem področju. Zajemajo razlike med spoloma v izobraževanju, in sicer horizontalno (glede na študijsko smer) in vertikalno (glede na stopnjo izobrazbe), ter relativne koristi izobraževanja za ženske in moške s proučitvijo stopnje zaposlenosti žensk in moških glede na doseženo stopnjo izobrazbe.

Podatkovna zbirka „Ženske in moški v EU – dejstva in številke“, ki jo je razvil Evropski inštitut za enakost spolov, zagotavlja najnovejše podatke in informacije o teh kazalcih, ki so na voljo na spletnem naslovu: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

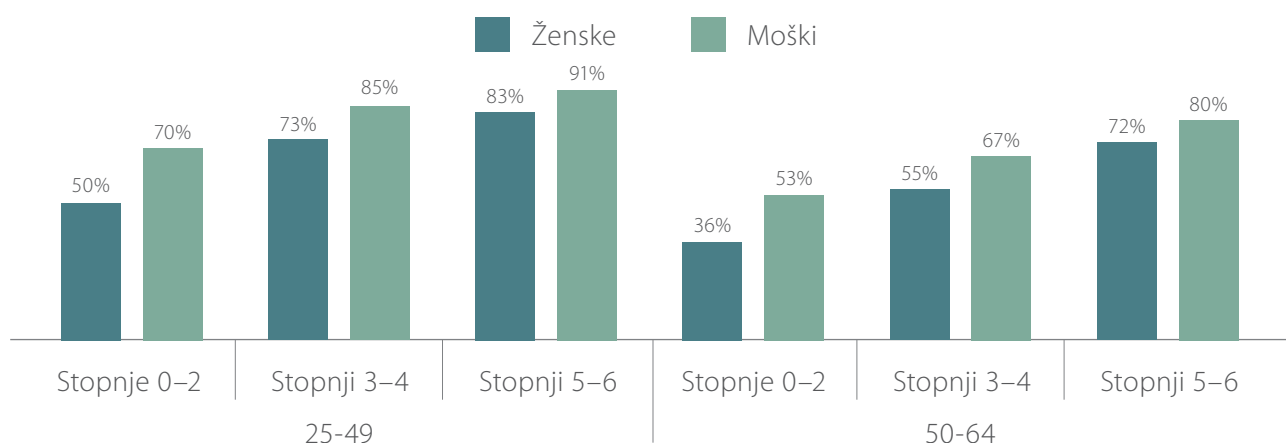
Ugotovitve iz vseevropskih podatkov

Med diplomanti v EU je večina žensk

Udeležba žensk v izobraževanju je leta 2012 v EU presegala delež moških na diplomski ravni (59 %), ta trend je nespremenjen že od leta 2007. Na podiplomski ravni je moških z doktoratom še vedno več kot žensk (53 % v letu 2012; 54 % v letu 2007), pri čemer je razlika med spoloma majhna in se zmanjšuje. Spremembe so



STOPNJA ZAPOSLENOSTI ŽENSK IN MOŠKIH PO STOPNJI IZOBRAZBE IN STAROSTNI SKUPINI, EU-28, 2012



Vir: Eurostat, Raziskava o delovni sili v EU

opaznejše na ravni držav članic. Leta 2012 je v 12 državah članicah doktoriralo več žensk kot moških, medtem ko je bilo leta 2007 takih držav devet.

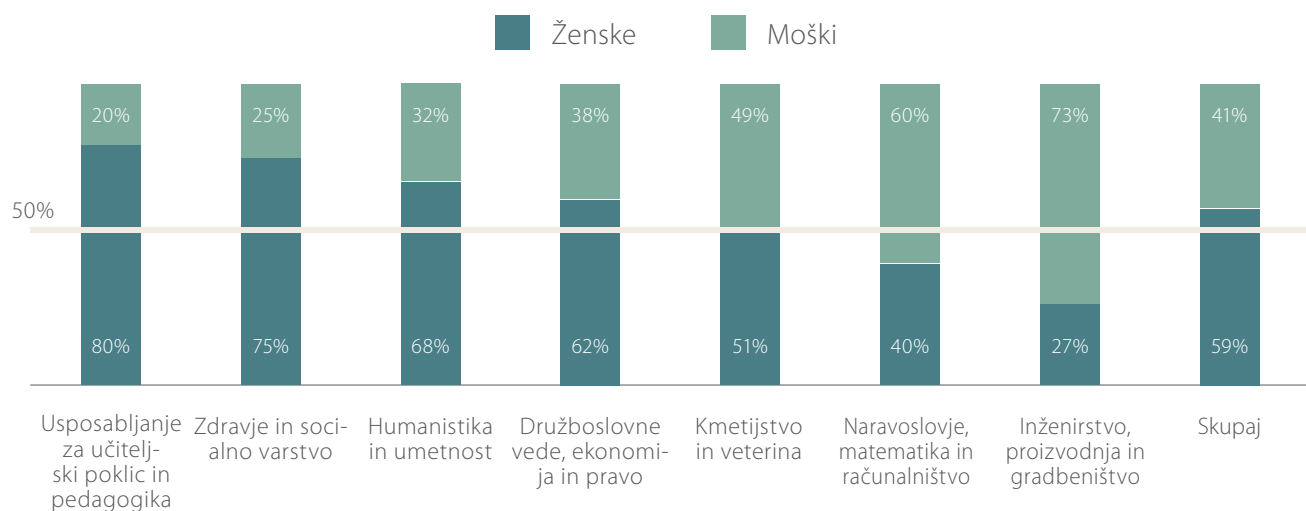
Višje stopnje izobrazbe so povezane z manjšo razliko v stopnji zaposlenosti med spoloma

Leta 2012, je bila v EU-28 povprečna stopnja zaposlenosti žensk, starih od 20 do 64 let, 62-odstotna, v primerjavi s 74-odstotno stopnjo zaposlenosti moških. Povprečna stopnja zaposlenosti žensk se povečuje v skladu z njihovo stopnjo izobrazbe, zlasti pri ženskah, starih od 25 do 49 let. Leta 2012 so imele najnižje stopnje zaposlenosti ženske s predšolsko, osnovnošolsko in nižjo sekundarno izobrazbo (stopnje 0-2) (50 % za ženske, stare od 25 do 49 let, in 36 % za ženske, stare od 50 do 64 let). To je precej pod stopnjama zaposlenosti žensk z višjo sekundarno izobrazbo in postsekundarno neterciarno izobrazbo (stopnji 3-4), ki znašata 73 % za ženske, stare od 25 do

49 let, in 55 % za ženske, stare od 50 do 64 let. Ženske s prvo in drugo stopnjo terciarne izobrazbe (stopnji 5 in 6 ISCED 1997) so imele večje možnosti za zaposlitev (s 83-odstotno stopnjo zaposlenosti za ženske, stare od 25 do 49 let, in 72-odstotno za ženske, stare od 50 do 64 let), njihova stopnja zaposlenosti pa je precej presevala 75-odstotno ciljno stopnjo iz strategije Evropa 2020.

Leta 2012 je v EU-28 razlika v zaposlenosti med ženskami in moškimi s stopnjo izobrazbe 0-2 znašala 20 odstotnih točk za osebe, stare od 25 do 49 let, in 17 odstotnih točk za osebe, stare od 50 do 64 let. Razlika v zaposlenosti med ženskami in moškimi se je znižala pri stopnji izobrazbe 3-4: leta 2012 je razlika v zaposlenosti med moškimi in ženskami v EU-28 s stopnjo izobrazbe 3-4 za starostni skupini od 25 do 49 let in od 50 do 64 let znašala 13 oziroma 12 odstotnih točk. Na stopnji izobrazbe 5-6 se je razlika v zaposlenosti med ženskami in moškimi še bolj zmanjšala, in sicer za obe starostni skupini na 8 odstotnih točk.

DELEŽ ŽENSK IN MOŠKIH MED VSEMI DIPLOMANTI STOPNJE ISCED 5 IN 6, EU-28, 2012



Vir: Eurostat, statistični podatki o izobraževanju



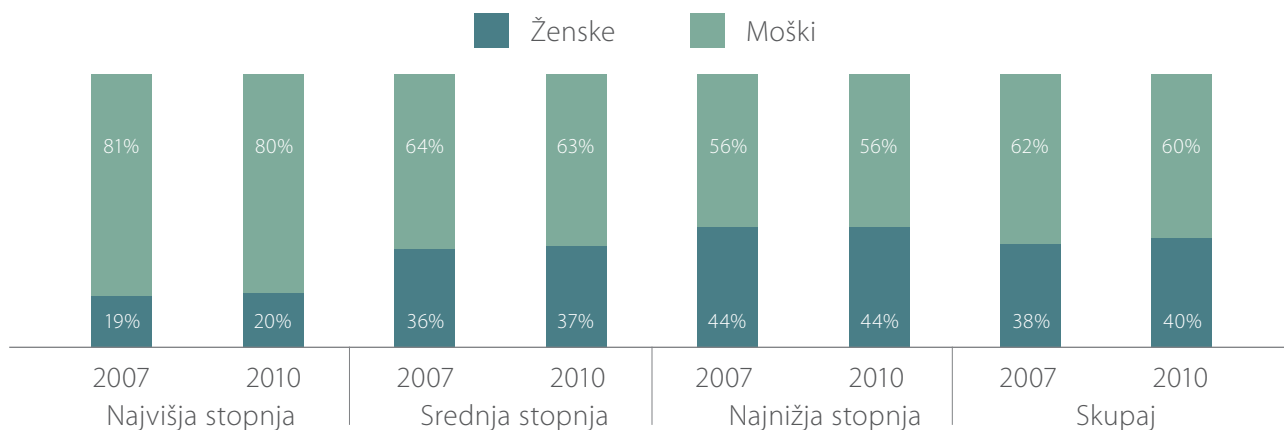
Uveljavljeno razlikovanje med spoloma pri izbiri predmetov

Kljub spremembam v doseženi izobrazbi žensk in moških so vzorci razlikovanja še naprej globoko ukoreninjeni v vseh državah članicah. Običajno se skladajo s pričakovanji glede na spol, saj so ženske čezmerno zastopane v sektorjih, povezanih s tradicionalnimi vlogami žensk,

kot so zdravje in socialno varstvo, humanistika in umetnost ali usposabljanje za učiteljski poklic in pedagogika.

Leta 2012 je bilo v vseh državah članicah več moških kot žensk zaposlenih v inženirstvu, proizvodnji in gradbeništvu na ravneh 5 in 6 (ISCED 1997). Udeležba žensk in moških je najbolj uravnotežena v kmetijstvu in veterini.

DELEŽ ŽENSK IN MOŠKIH MED AKADEMSKIM OSEBJEM NA VSEH STOPNJAH V VIŠJIH AKADEMSKIH USTANOVAH V LETIH 2007 IN 2010, EU



Vir: Evropska komisija, She Figures, 2012

Ženske so premalo zastopane na višjih položajih na akademskem področju v večini držav članic

Med akademskim osebjem na vseh stopnjah v višjih akademskih ustanovah je bilo več moških kot žensk, in sicer je bilo leta 2010 60 % osebja v akademskih ustanovah moškega spola (rahlo znižanje z 62 % v letu 2007). Prevlada moških med akademskim osebjem je stvarnost v večini držav članic. Na vseh treh stopnjah akademskega osebja so precejšnje razlike v ravni vertikalne segregacije. Leta 2010 so ženske v EU-27 v povprečju zasedale 44 % delovnih mest na najnižji stopnji (prva stopnja/delovno mesto, ki bi ga običajno zasedla oseba s pravkar opravljenim doktoratom (ISCED 6)), 37 % delovnih mest na srednji stopnji (raziskovalci, zaposleni na delovnih mestih, ki so nižja od vodilnih, vendar višja kot pri osebju s pravkar opravljenim doktoratom) in samo 20 % delovnih mest na najvišji stopnji (edina najvišja stopnja/

delovno mesto, na katerem se običajno vodijo raziskave). Slika je precej podobna kot v letu 2007 (ko so ženske zasedale 44 % delovnih mest na najnižji stopnji, 36 % delovnih mest na srednji stopnji in 19 % delovnih mest na najvišji stopnji).

Ženske še naprej povečujejo udeležbo v visokošolskem izobraževanju in na številnih področjih na terciarni ravni izobraževanja jih je več kot moških. Vendar se razlikovanje glede na spol, horizontalno in vertikalno, ne spreminja enako hitro. Odločanje žensk in moških za poklic v netradicionalnih sektorjih zato znotraj različnih poklicev ne napreduje v enakem obsegu, tako da morda nimajo enakih priložnosti za poklicni razvoj.

Na akademskem področju je treba še naprej izboljševati in podpirati prisotnost žensk na višji stopnji in njihov dostop do nje, tega vprašanja pa se morajo lotiti v večini držav članic.

Koristne pobude:

Spolni stereotipi veljajo za vzročni dejavnik za razlikovanje po spolu in neenakost spolov na področju izobraževanja in usposabljanja, in države članice se jih lotevajo z različnimi ukrepi. Posebna pozornost je namenjena učnim načrtom ter obravnavanju vlog spolov, stereotipov in enakosti pri družboslovnih ali zgodovinskih predmetih (danska „Folkeskole“). Ciprski akcijski načrt za enakost spolov v izobraževanju (2014–17) vključuje ukrepe za obravnavanje vlog spolov in stereotipov v družini in družbi. V češkem dokumentu z naslovom „Položaj na področju enakosti spolov v okviru ministrstva za šolstvo, mladino in šport ter predloga srednjeročnega strateškega načrta za enakost spolov“ je odprava posledic spolnih stereotipov opredeljena kot eden od ciljev izobraževalne politike. Na Hrvaškem je s standardi za učbenike predpisano, da „morajo učbeniki oba spola pripraviti na učinkovito in enakopravno sodelovanje na vseh področjih življenja,“ in „spodbujati enakost spolov“. Pedagoški inštitut, grški organ za učna gradiva, je sprejel ukrepe za odpravo žaljivih stereotipov o ženskah, in sicer s sprejetjem medtematskih integriranih okvirov učnih načrtov (2004). Madžarski nacionalni kurikulum vključuje človekove pravice, ozaveščanje o enakosti med ženskami in moškimi ter stališča do tega vprašanja v okviru učnega programa.



Krepitev zmogljivosti za enakost spolov v izobraževalnih sistemih in zagotovitev podpornega gradiva šolnikom spadata med ukrepe, ki jih nekatere države članice izvajajo na področju politike enakosti spolov v izobraževanju. Ciprski pedagoški inštitut ima spletno stran za učitelje, namenjeno enakosti spolov, ki vsebuje informacije in gradivo o enakih možnostih za dečke in deklice v šoli. V Litvi je učni pripomoček za učitelje in socialne pedagoge „Možnosti za spodbujanje enakosti spolov v šoli“ namenjen seznanjanju s cilji na področju enakosti spolov v šolah in zagotavlja orodja za poučevanje o enakosti spolov v šoli in v širši šolski skupnosti. V okviru sodelovanja med španskim ministrstvom za šolstvo, kulturo in šport ter ministrstvom za zdravje, socialo in enakost je bil ustvarjen portal „Intercambia“, ki lajša dostop ter izmenjavo informacij (viri IKT, podatkovna zbirka in statistični podatki) in znanja o pedagoških praksah, s katerimi se spodbujajo enake možnosti in preprečuje nasilje na podlagi spola.

DOSEŽKI IN OVIRE NA PODROČJU B: IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE ŽENSK

DOSEŽKI	OVIRE
<ul style="list-style-type: none"> Razlika med spoloma se v več izobraževalnih sektorjih, v katerih prevladujejo moški, počasi zmanjšuje. Med diplomanti je v vseh državah članicah na splošno več žensk. Razlika v stopnji zaposlenosti med spoloma je manjša med tistimi z višjimi stopnjami izobrazbe (5–6), poleg tega je ženske iz te kategorije gospodarska kriza manj prizadela. 	<ul style="list-style-type: none"> Spremembe v razlikovanju na podlagi spola v izobraževanju, horizontalnem in vertikalnem, potekajo počasi. Ženske so slabo zastopane na višjih akademskih ravneh. Razlika v stopnji zaposlenosti ostaja pri vseh stopnjah izobrazbe.

Pot naprej za EU

- Še naprej odpravljati in rušiti spolne stereotipe in razlikovanje v izobraževanju in usposabljanju s spodbujanjem učnih načrtov, v katerih se upošteva vidik spola, v izobraževanju, poklicnem svetovanju in medijskih kampanjah, namenjenih spodbujanju žensk in moških, naj sledijo poklicnim potem v skladu s svojimi spretnostmi in zmožnostmi.
- Odpraviti razlikovanje na podlagi spola v izobraževanju, saj se izraža z nadaljnimi neenakostmi na trgu dela in prispeva k razlikam v ekonomskih priložnostih za ženske in moške.
- Zagotoviti poklicne priložnosti in razvoj za ženske in moške, ki se odločijo za netradicionalne sektorje, ki se običajno povezujejo z nasprotnim spolom.
- Ustvarjati priložnosti za ženske, da unovčijo dosežke v visokošolskem izobraževanju, enako kot za moške in odpraviti stekleni strop za ženske na akademskem področju.

MISSING TRANSLATION

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.





Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu finden, den Austausch von Wissen unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontakt:
Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN
Tel. +370 521574-44/00

facebook.com/eige.europa.eu 
twitter.com/eurogender 
youtube.com/eurogender 
<https://eurogender.eige.europa.eu> 

ISBN 978-92-9493-280-8
doi:10.2839/82394
MH-04-15-022-SL-N