



Poročilo o pregledu interaktivnih platform v okviru projekta PROMETEJ

Pripravil: **Inštitut za proučevanje enakosti spolov**

Maribor, 19. avgust 2022

Projekt **PROMETEJ** sofinancira Norveška s sredstvi **Norveškega finančnega mehanizma** v višini **497.867,05 evrov**. Namen projekta je **opolnomočenje zaposlenih žensk in moških s preizkušenimi ukrepi za lajšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja** pri opravljanju dela na domu in dela na lokaciji, prilagojenimi za različne ravni delovnih mest v posameznih v konzorcij vključenih organizacijah.

Ta dokument je nastal s finančno podporo Norveškega finančnega mehanizma. **Za vsebino dokumenta je odgovoren izključno Inštitut za proučevanje enakosti spolov** in zanj v nobenem primeru ne velja, da odraža stališča Nosilca programa Izobraževanje – krepitev človeških virov.

Norveški finančni mehanizem in Finančni mehanizem EGP predstavljata prispevek Norveške k **zeleni, konkurenčni in vključujoči Evropi**.

Norveška prek Norveškega finančnega mehanizma in Finančnega mehanizma EGP prispeva k **zmanjšanju socialnih in gospodarskih razlik v Evropi ter h krepitvi bilateralnih odnosov** z državami upravičenkami v srednji in južni Evropi ter ob Baltiku. **Norveška tesno sodeluje z Evropsko unijo na podlagi Sporazuma o Evropskem gospodarskem prostoru (EGP)**. Skupaj z drugima dvema državama donatoricama je v petih zaporednih obdobjih financiranja med letoma 1994 in 2014 prek finančnih mehanizmov zagotovila sredstva v višini 3,3 milijarde EUR.

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

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

Kazalo

1. Uvod	4
2. Pregled obstoječih platform	5
2.1. Work Life Balance – SHARE	5
2.2. Equality for Work and Life	11
2.3. SUPERA	15
2.4. ACT	21
2.5. PLOTINA	27
2.6. ATHENA e-Platform for Action	39
2.7. Families Share	43
2.8. GEMA	46
3. Zaključek	48
4. Viri	49
5. Kazalo slik	52

1. Uvod

Poročilo o pregledu interaktivnih platform je nastalo v okviru dvoletnega projekta z naslovom PROMETEJ - Prenos in implementacija dobrih praks usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, preko usposabljanja in izobraževanja zaposlenih in vodij, z namenom vzpostavljanja organizacijske strukture in kulture podjetij, ki temelji na enakosti spolov, ki poteka v okviru programa Izobraževanje – krepitev človeških virov. Tekom projekta se bo vzpostavila interaktivna spletna platforma, ki bo uporabnikom ponujala vse med projektom pripravljene vsebine in ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, pri čemer bodo posamezniki lahko na strani našli posebej zanje prirojene ukrepe (ti se bodo razlikovali glede na njihov spol, morebitno starševstvo in poklicni profil). S tem namenom je bilo pripravljeno poročilo, ki temelji na opravljenem pregledu podobnih obstoječih praks tako slovenskih kot tujih platform, ki nudijo raznolike vsebine za obiskovalce za pomoč pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Namen poročila je iskanje sinergij z obstoječimi platformami, z namenom integracije medsebojnega povezovanja in nadgradnje obstoječega.

Poročilo obsega nabor obstoječih spletnih platform, ki delodajalcem in zaposlenim ponujajo napotke za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, pregled pristopov k zagotavljanju interaktivnosti tovrstnih platform in oceno prepoznavnosti slednjih. Vsi trije vidiki pregleda bodo omogočali pripravo zasnove in vsebin za interaktivno spletno platformo PROMETEJ na način, ki bo na dotično področje vnašal dodano vrednost, predvsem v luči povečanega števila zaposlenih, ki zaradi epidemije Covid-19 delo sedaj opravlja na domu ter z vidika raznolikih zaposlitvenih profilov in osebne okoliščine starševstva.

2. Pregled obstoječih platform

V poročilu je opisanih osem spletnih platform, ena slovenska in sedem tujih, ki so bile izbrane na podlagi vsebin, ki jih ponujajo in strukturi oziroma izgledu. Zaradi boljše preglednosti poročila je vsaka spletna platforma opisana ločeno, z ozirom na vse tri vidike – nabor ukrepov in/ali rešitev, ki jih platforma vsebuje, pregled pristopov za zagotavljanje interaktivnosti platforme in ocena prepoznavnosti platforme. Natančneje, pregled vsake posamezne spletne platforme sestoji iz naslednjih **ključnih podatkov**:

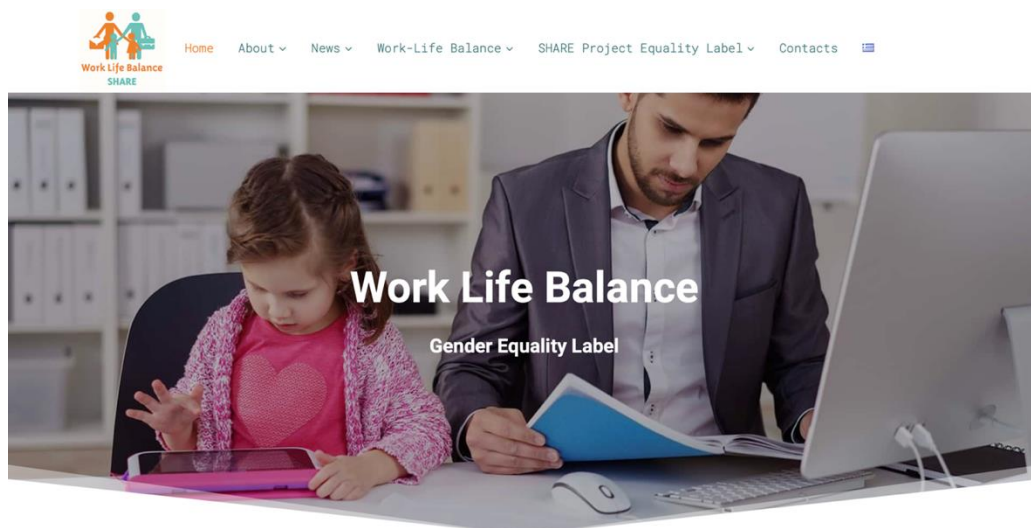
- kdo je nosilec platforme,
- v okviru katerega prizadevanja je bila platforma vzpostavljena,
- kaj je glavna ideja platforme,
- komu je platforma namenjena,
- kakšne rešitve in/ali ukrepe platforma vsebuje,
- kakšni so pristopi za zagotavljanje interaktivnosti platforme – kvizi, vprašalniki in drugi načini za zagotavljanje interaktivnosti,
- ocena prepoznavnosti platforme – v kolikšni meri je platforma obiskana (relevantno predvsem pri platformah, ki same objavijo rezultate, bodisi glede splošne obiskanosti platforme, bodisi glede natančnega števila uporabnikov platforme, ki so se poslužili interaktivnih pristopov in poiskali rešitve za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

2.1. Work Life Balance - SHARE

Platforma Work Life Balance – SHARE je bila vzpostavljena v okviru dvoletnega projekta **Promoting work-life balance in companies and a better sharing of care between men and women**, ki ga v konzorciju izvajajo grški Generalni sekretariat za družinske zadeve in enakost spolov, Center za proučevanje enakosti (KETHI) in Organizacija za poklicno opolnomočenje žensk (Women On Top). Projektne aktivnosti

sofinancira Evropska Komisija, osrednji cilj projekta pa je **prispevati k preobrazbi tradicionalnih spolnih vlog in spodbujanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, s poudarkom na delovnih okoljih podjetij**. Slednji cilj je projekt uresničil predvsem z **razvojem metodologije za vzpostavitev certifikata podjetij, ki odraža prizadevanja podjetij pri spodbujanju enakosti spolov v vseh delovnih operacijah** (metodologija je dostopna preko povezave shorturl.at/ahpR9). Podcilji projekta, ki so tudi izraženi v vsebini platforme se nanašajo na spodbujanje podjetij, da izvajajo spolno občutljive prakse za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, spodbujanje izmenjave dobrih praks in poudarjanje koristi, ki izhajajo iz družini prijaznih delovnih razmer (Work Life Balance – SHARE, 2022a).

Platforma je s svojimi vsebinami v osnovi namenjena vodjem in delavcem v kadrovskem managementu v podjetij. Platforma je dvojezična (grščina in angleščina) in ima zelo jasno strukturo, saj že na začetni strani (*»Home«*) predstavi vse vsebinske sklope, ki se jih uporabnik lahko poslužuje. Na začetni strani so opisani tudi glavni cilji projekta in hitre povezave do orodij, ki predstavljajo osrednje dosežke projekta. Slednji **vkjučujejo interaktivni samoocenjevalni test za posameznike, ki nudi vpogled v organizacijsko strukturo njihovega podjetja glede vključevanja vidika enakosti spolov, slovar ključnih pojmov enakosti spolov in informacije o metodologiji in pridobitvi certifikata enakosti spolov za podjetja** (Work Life Balance – SHARE, 2022b).



The first SHARE Equality Labels have been awarded and the Project does not currently accept applications from companies and organizations. If you wish to be informed about the next Equality Label cycle, you can subscribe to our [mailing list](#). For more information about the Equality Label Methodology or your future

Slika 1: Začetna stran (»Home«) spletne interaktivne platforme Work Life Balance – SHARE (Work Life Balance – SHARE, 2022b).

Zavihek »Work-Life Balance« vključuje vsebinske podstrani kot so slovar ključnih pojmov enakosti spolov, informacije za večje vključevanje očetov in informacije za delodajalce, ki lahko pripomorejo k ozaveščanju slednjih o prednosti vključevanja družini prijaznih politik v delovni proces. Na voljo je tudi **osrednji interaktivni pristop platforme – samoocenjevalni test za uslužbence kot delodajalce podjetij**, ki preverja v kolikšni meri njihovo delovno okolje spodbuja usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in stremi k enakosti spolov v svojih obstoječih politikah. Samo ocenjevalni test je na voljo v angleščini, ostale tri podstrani so dostopne le v grškem jeziku. Test je zasnovan v obliki kratkega kviza, vsa vprašanja imajo na voljo tri odgovore med katerimi obiskovalec kviza izbere samo enega – »da«, »včasih«, »ne« (Work Life Balance – SHARE, 2022c).



[Home](#) [About](#) [News](#) [Work-Life Balance](#) [SHARE Project Equality Label](#) [Contacts](#)

1. The company I work for undertakes specific and measurable initiatives, policies and work-life balance measures, implementing and promoting flexible work arrangements, family leave, dependent care benefits, wellness programs, opportunities for a smooth exit transition, as well as for re-entering the workforce after a long absence.

- YES
 SOMETIMES
 NO

2. The company I work for actively supports access to childcare services, either by providing free access to childcare facilities or childcare benefits.

- YES
 SOMETIMES
 NO

3. The company's high-ranking executives actively support and encourage their team members to take advantage of all available policies and measures regarding work-life balance, first and foremost by setting the example and actively taking advantage of those themselves.

- YES
 SOMETIMES
 NO

4. The company I work for ensures equal pay, equal working hours and equal benefits to all employees for equal work.

Slika 2: Primeri vprašanj, ki jih vsebuje samoocenjevalni test (Work Life Balance – SHARE, 2022c).

Končni rezultat na kvizu, ki se meri v točkah, služi kot realni prikaz obstoječega stanja enakosti spolov in družini prijaznih politik v podjetju, kar zajema prednosti kot pomankljivosti politik v podjetju. Vprašanja na testu so zastavljena dokaj široko in ne ponujajo filtriranja po osebnih okoliščinah posameznika (Work Life Balance – SHARE, 2022c).

Zavihek »*SHARE Project Equality Label*« zajema podstrani, ki dajejo **informacije o možnosti pridobiti certifikata za podjetja**. Sodelovanje v procesu pridobivanja certifikata je za podjetja brezplačno in **vklučuje sodelovanje predstavnikov podjetja na petih interaktivnih usposabljanjih**, kjer projektni partnerji organizirajo delavnice na teme **orodij in rešitev za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja** (obstoječi spolni stereotipi, službene odsotnosti in dobre prakse ostalih evropskih držav), **enakost spolov znotraj zakonodajnih okvirjev** (plačna vrzel, enake možnosti, spolno nadlegovanje) in **organizacijske strukture** (zastopanost obeh spolov na vodilnih položajih, politike zaposlovanja, načrti za enakost spolov). Podjetja, katerih predstavniki so se udeležili usposabljanja so nato povabljeni k aplikaciji dobrih praks, predlaganih tekom usposabljanj, v smislu **priprave novih internih aktov podjetja, ki temeljijo na vključujoči organizacijski kulturi za vse zaposlene**. Tekom implementacije novih pravilnikov in po končani implementaciji **projektni partnerji evalvirajo pozitivne spremembe**, ki jih podjetje izkusi na podlagi novih ukrepov. **V kolikor je podjetje v zadostni meri pokazalo iskren trud kot tudi konkretne premike, prejme certifikat za enakost** (Work Life Balance – SHARE, 2022d).

Na spletni strani je dostopen tudi priročnik, ki predstavlja **nabor modulskih ukrepov za premagovanje spolnih stereotipov in razvoj družini prijaznih politik v podjetju** ter je namenjen izvršnim akterjem v podjetju in zaposlenim v kadrovskem managementu. Priročnik je namenjen oblikovanju realnih rešitev in omogoča boljše razumevanje pomembnosti vključevanja vidika enakosti spolov v organizacijsko kulturo podjetja. Sestavljen je iz **teoretične podlage, ki pojasnjuje prednosti**

ukrepov, ki zaposlenim omogočajo boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in iz izobraževalnih modulov. Slednji so štirje in si sledijo po težavnosti, od spoznavanja s pojmi in osnovnimi definicijami enakosti spolov do razumevanja specifičnih potreb v podjetju in aktivnega vključevanja enakosti spolov. **Moduli sestojijo iz praktičnih nasvetov za nosilce izobraževalnega programa in aktivnosti, ki so lahko izvedene v alternativnih oblikah z udeleženci izobraževanj. Aktivnosti zajemajo simulacijske aktivnosti, brainstorming, različne diskusijske tehnike, uporabljanje kartic, na katerih so zapisani ključni pojmi.** Na koncu priročnika se nahajajo še izredno uporabne priloge – preverjanje predhodnega znanja udeležencev izobraževanj o enakosti spolov in pomembnosti politik, ki omogočajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, slovar ključnih pojmov enakosti spolov in osnovni načrt enakosti spolov, ki ga podjetje lahko izpolni in si zastavi realne cilje za izboljšanje svoje organizacijske strukture (Theofilopoulos in Moschovakou, 2021)

30

The training programme

First Training Module:
Basic terms and definitions

3.2

First Training Module: Basic terms and definitions

Training objectives:

- Familiarization with gender-related key concepts, in general, as well as in the field of work and employment, in particular.
- Awareness-raising and new knowledge regarding the need to reconcile professional and family/private life.
- Awareness-raising and sensitization regarding the various challenges and obstacles that women face when accessing the labour market as well as during their professional careers.

Key words: basic terms, gender inequalities, stereotypes, discrimination, employment, gender roles

Training Module Duration: 70 min



Plenary discussion: Father and Son⁴

After having completed the Introductory Section in which a team spirit has started to be created and the framework of the training process has been set, many trainers choose to carry out some activity that will stimulate the group's interest in the main topic of the training. In the context of this programme, a specific activity aiming at highlighting the strong influence of gender stereotypes on the way we think and make decisions is selected.

Guidelines for trainers:

- Prepare a presentation (e.g. by using Microsoft Power Point) with the following story:
- "A father and son were involved in a car accident in which the father was killed and the son was seriously injured. The father was pronounced dead at the scene of the accident and his body was taken to a local morgue. The son was taken by ambulance to a nearby hospital and was immediately wheeled into an emergency operating room. A surgeon was called. Upon arrival and seeing the patient, the attending surgeon exclaimed "Oh my God, it's my son!"
 - Ask the participants to explain what they believe that has happened.
 - Listen to the different explanations that they will present and then reveal the answer.
 - Discuss about explicit and unconscious gender bias and stereotypes.
 - Ask them to present examples from their working life where they believe that unconscious bias influence their way of thinking and decision making (e.g. interviews for recruitment, the way they treat colleagues that are different in comparison to their characteristics and/or experiences etc.).

⁴ The Activity is from: Pendry, Driscoll & Field (2007: 41).

Slika 3: Začetna stran prvega izobraževalnega modula, ki se nanaša na razbijanje nezavednih stereotipov in predstav, ki temeljijo na spolnih vlogah (Theofilopoulos in Moschovakou, 2021, str. 30).

3.3

Second Training Module:**Reconciliation of professional and family/private life: Data, legal/institutional framework and practices****Training Objectives:**

- Awareness-raising and information on the current situation regarding the reconciliation of professional and family/private life.
- Provision of information on:
 - the current legal and institutional framework regarding discrimination on the grounds of gender and/or family status in the field of work and employment
 - the rights of pregnant and parents employees and the respective obligations of employers
 - the duties and responsibilities of the relevant supervisory authorities
- Awareness-raising to avoid (un)intentional violations of the relevant legal / regulatory framework.
- Facilitation for searching and acquiring knowledge regarding labour law provisions from reliable sources
- Presentation of good practices implemented by companies in the field of reconciliation of professional and family/private life.

Key words: reconciliation of professional and family/private life, legislation, parental leave, maternity leave, discriminations in labour market, good practices

Training Module Duration: 135 min

1st

Activity



Activity duration

(for 20-25 trainees)

25 min

Plenary discussion:**Reconciliation of professional and family/private life****Guidelines for trainers:**

One of the examined concepts in the previous training module was that of reconciling work and family/private life. Discuss with the group the situation in your country - especially in business sector - asking the trainees to share experiences and/or thoughts on the issue. Some indicative questions are:

- According to your personal knowledge or experience, how easy do you think it is for a woman to reconcile her work and family/private life?
- Are there any differences between men and women in terms of sharing the responsibilities and burdens of family care and domestic work in our country? If yes, why do you think this is happening? If not, why do you think that such differences exist in other countries?
- Are there any differences between the public and the private sector - as well as between different sectors of economic activity - in terms of women's opportunity to reconcile their work and family/private life? If yes, where and why can these differences be found? If not, can you identify the factors that contribute to this lack of differences?
- Are there any other gender inequalities in the labour market? If yes, what are the

www.keethi.gr

3.4

Third Training Module:**Gender mainstreaming in companies**

The integration of gender dimension in the organization and operation of companies presupposes the implementation of a broader strategy for gender equality in their policy, which is linked to every activity they develop. Training for this purpose needs time and is usually the subject of a separate programme. This Module includes activities aiming at awareness-raising, in order support participants to undertake initiatives for gender equality in their workplace. These initiatives could range from simple interventions - without any cost- for the promotion of gender equality, to the implementation of an Equality Plan that will horizontally integrate the gender dimension in all policies and actions of a company. The way in which trainees will choose to put these initiatives into practice depends both on company's substantial commitment to promoting gender equality and also on its true potential (e.g. financial situation, company's size, etc.).

Training objectives:

- Introduction to the concept and the principles of gender mainstreaming.
- Presentation of simple and easily applicable steps for company's organizational change towards gender equality.
- Familiarization with methods of integrating the gender dimension into the policy of a company.
- Provision of guidelines for the preparation of Equality Plans in companies.

Key-words: gender mainstreaming, equality plan, organizational culture, gender equality initiatives

Training Module Duration: 95 min

1st

Activity



Activity duration

(for 20-25 trainees)

10 min

Brainstorming:
Learning about gender mainstreaming

The main goal in this activity is to *provide information* on the concept of gender mainstreaming and the basic principles that govern this strategy.

Instructions for trainers:

- Ask participants to say a word that comes to mind when they think of the term "gender mainstreaming". Everyone has to say a different word in order to contribute and bring in the group words related to the meaning of gender mainstreaming.
- Write down all the words in order to create the definition and the content of the concept. In case of face-to-face training write the words on a board so that they are visible to everyone. In online training, take notes and repeat often the words that the trainees say.
- Display in a slide (e.g. by using Microsoft Power Point) or share a paper copy with the official definitions that have been developed (see **Activity Handout**) and compare the terms/words that were used by the group and the terms/words that are included in the official definitions.

Slika 4: Začetna stran drugega izobraževalnega modula, ki vsebuje možne aktivnosti za podajanje znanja o nacionalnih, regionalnih in svetovnih zakonskih okvirjih glede vidika enakosti spolov in spodbujanja družini prijaznih politik (Theofilopoulos in Moschovakou, 2021, str. 35).

Slika 5: Začetna stran tretjega izobraževalnega modula, kateri obsega možne aktivnosti, ki doprinesejo k razumevanju pomembnosti vključevanja vidika enakosti spolov v celovno okolje podjetja (Theofilopoulos in Moschovakou, 2021, str. 45).

Platforma **nudi veliko možnosti za raziskovanje znotraj različnih sklopov**. Najpomembnejša vsebinska sklopa sta smiselno razdelana, vsebine se nadgrajujejo, edina **pomankljivost je, da ni prevoda vseh vsebin v angleščino**, kar bi bilo zelo smiselno pri slovarju pojmov, ki so ključni za razumevanje enakosti spolov in pri informacijah glede aktivnega očetovstva. **Samoocenjevalni test je edini pristop, ki zagotavlja resnično interaktivnost** posameznika tekom obiska platforme, kakorkoli pa priložnik z izobraževalnimi moduli nudi veliko aktivnosti, ki so lahko izredno koristne za vzpostavitev družini prijazne organizacijske strukture, ki temelji na enakosti spolov.

2.2. Equality for Work and Life

Platforma **EQW&L – Equality for Work and Life** je nastala v sklopu istoimenskega projekta, ki ga je med leti 2019 in 2021 v povezavi s številnimi partnerji izvajala italijanska Nacionalna agencija za aktivne politike zaposlovanja. Projektne aktivnosti so bile sofinancirane s strani Evropske komisije, **osrednji cilj projekta pa je bil priprava kompleta orodij, ki bodo posameznikom (poudarek na brezposelnih ženskah) olajšala dostop do trga dela in omogočila večje možnosti za obdržanje zaposlitve z razvojem sklopa orodij**. Projekt se je hkrati osredotočal na tri ciljne skupine:

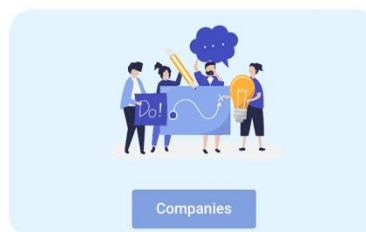
- **na sistem zavodov za zaposlovanje**, ki predlaga in preizkuša strategije, ki jih lahko mreža italijanskih javnih zavodov za zaposlovanje uporabi za podporo osebam, ki (ponovno) vstopajo na trg dela in so zaradi svojih potreb po usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja bolj ranljive;
- **na posameznike**, ki so lahko aktivno zaposleni, brezposelni ali v procesu iskanja zaposlitve – tako moški kot ženske, ki imajo obveznosti oskrbe ali posebne potrebe po usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja;
- **na srednja in mala podjetja**, ki sicer nudijo ustrezne zaposlitvene možnosti za ženske, ampak se soočajo z več težavami kot velika podjetja pri izvajanju politik usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (EQW&L, b. d. a).

Platforma je preprosta, ampak pregledna in uporabniku prijazna. Uporabnik lahko izbira med dvema jezikoma (italijanščina in angleščina). S svojimi vsebinami je platforma namenjena vsem trem zgoraj opredeljenim ciljnim skupinam, kar se najbolje odraža na **ključni vsebinski podstrani »Resources – Toolkit« (sklop orodij)**. Ta podstran omogoča obiskovalcu strani, da izbere v katero ciljno skupino spada, kar mu omogoči najbolj ustrezne informacije, glede njegovih pravic in možnosti za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, v okviru tako italijanske kot evropske zakonodaje. Obiskovalec platforme lahko izbere eno izmed treh možnosti: ljudje (splošno), PES (javne službe za zaposlovanje) in podjetja. **Sklop orodij za vsako ciljno skupino je zastavljen kot lahko berljivo orodje o osrednjih vprašanjih, povezanih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Osredotoča se na definicije in značilnosti usklajevanja, analizira različne vidike usklajevanja in raziskuje priložnosti ter storitve, ki se jih posamezniki lahko poslužujejo za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (EQW&L, b. d. b).**



TOOLKIT

THE TOOLKIT IS ADDRESSED TO:



This project is realized with the financial support of the European Commission – Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion – EU Programme for Employment and Social Innovation (EaSI)



Contatti

EQW&L@anpal.gov.it

Privacy

Cookie Policy

Privacy Policy

Privacy & Cookies Policy

Slika 6: Struktura sklopa orodij na platformi EQW&L, kjer obiskovalec platforme izbere v katero ciljno skupino spada (EQW&L, b. d. b).

This part of Toolkit is addressed to individuals who are unemployed or seeking re-entry in the labour market – both women and men having caring obligations and/or other reconciliation needs, as well as all those, especially young people, trying to access the job market and asking to reconcile working needs with social and personal life needs



▶ Reconciliation

▶ A Toolkit on reconciliation

▶ Normative and regulatory aspects about work – life balance.

BELOW ARE INTRODUCED THE MAIN NORMATIVE AND REGULATORY TOOLS CURRENTLY IN EFFECT IN ITALY, ADDRESSED TO THOSE WHO ARE SEEKING TO ENTER THE LABOUR MARKET AS WELL AS THOSE WHO ARE ALREADY ACTIVE IN THE LABOUR MARKET.

▶ MATERNITY ALLOWANCE

▶ FLEXIBLE WORKING TIME (Part-Time)

▶ LOCAL SERVICES

▶ LEAVES OF ABSENCE FROM WORK

▶ FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS

▶ FAMILY SUPPORT MEASURES

Privacy & Cookies Policy

Slika 7: Izgled platforme, če uporabnik izbere ciljno skupino »ljudje« znotraj zbirke orodij, ki ponuja informacije o osrednjih značilnostih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (v smislu zakonodaje), ki so lahko pomembne za posameznike, glede na njihove osebne okoliščine – materinski dopust, fleksibilen delovni čas, lokalne storitve (vrtec, šola itd.), odsotnost iz službe, ukrepi za spodbujanje družini prijaznih politik (EQW&L, b. d. c).

Za ciljno skupino posameznikov, je sklop orodij v opisni obliki, kjer dobijo posamezniki skrajšan pregled vseh informacij, ki omogočajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (Slika 7). Zbirka orodij, ki se nanaša na sistem zavodov za zaposlovanje že vključuje konkretne rešitve, ki se jih lahko poslužujejo zaposleni na zavodih, da ljudem, ki so prijavljeni na zavodu omogočijo čimbolj personalizirano in učinkovito izkušnjo pri iskanju dela, z ozirom na njihove osebne okoliščine glede usklajevanja poklicnega in osebne življenja. **Rešitve vključujejo načine za prepoznavo in ovrednotenje posameznikovih potreb po usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ko se prijavi na zavod za zaposlovanje** (obrazec, ki se ga lahko uporabi za ugotavljanje posameznikovih potreb pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja - dostopen

[tukaj](#)) ter ključne povezave za iskanje lokalnih storitev (vrtci šole, mobilnost), ki so lahko nujne za posameznike pri iskanju zaposlitve, ki bi bila v skladu z njihovimi osebnimi okoliščinami. Navedene so tudi **možne izboljšave na področjih razumevanja potreb posameznikov s strani uslužbencev** na zavodih za zaposlovanje, skupaj s povezavami za pridobitev informacij o tem, kako lahko taki uslužbenci bolje razumejo in aplicirajo spolno občutljive rešitve za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (EQW&L, b. d. d).

Sklop orodij, ki je namenjen malim in srednjim podjetjem najprej opredeli zakonodajo, najbolj relevantno za taka podjetja, nato pa se osredotoči na pripravo načrtov, ki bi ob implementaciji znatno doprinesli k izboljšanju organizacijske kulture v podjetju, saj bi bila ta dopolnjena z realnimi potrebami posameznikov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. **Sklop orodij opredeli štiri splošne cilje, ki jih podjetje lahko zasleduje in za vsak cilj opredeli možne ukrepe, ki so se do zdaj dokazali za uspešne za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja** (EQW&L, b. d. e).

Reconciliation plan goals	Viable existing tools
Increase free time	<p>Laundry/ironing service with delivery to the workplace</p> <p>In-company paperwork and errands handling services (e.g. health and medical examinations booking)</p> <p>On-line shopping with delivery to the work place or take-away service.</p> <p>Internal delivery service for personal paperwork</p> <p>Cleaning and maintenance services (plumbers, painter, mover, green spaces caretaker, etc.)</p>
Promoting welfare actions and ties with the workplace.	<p>Consultancy and counselling services</p> <p>Career path mentoring and coaching</p> <p>Award system</p> <p>Training</p> <p>Actions to keep employees absent from work for a long time connected with the workplace</p> <p>Work shadowing activities</p>

Privacy & Cookies Policy

Sliki 8 in 9: Prikaz posameznega cilja (lev stolpec), ki si ga podjetje zada z namenom izboljšanja organizacijske strukture in možna orodja (desni stolpec), ki se jih podjetje lahko v različnih merah poslužuje za doseg takih ciljev (EQW&L, b. d. e).

Za podjetja je na voljo tudi [samoocenjevalni obrazec](#), ki preverja obstoječe stanje v podjetju glede spodbujanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Prvi del obrazca je namenjen vodjem v podjetju in ocenjuje podjetje kot celoto v smislu prizadevanj za vključitev vidika enakosti spolov in družini prijaznih politik v svoje poslovanje, meri pa interne kot zunanje indikatorje. Drugi del ocenjevalnega obrazca je namenjen uslužbencem podjetja, ki odgovarjajo na vprašanja, povezana s splošnimi politikami podjetja kot tudi s svojimi osebnimi okoliščinami, ki lahko tako spodbujajo kot zavirajo njihovo uspešno participacijo v delovnem procesu (EQW&L, b. d. e).

Platforma je izredno informacisjko podkrepljena in služi kot odlično izhodišče za razumevanje pravic in možnosti za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Vsekakor pa je platforma zelo direktna in ni pretirano interaktivna, v smislu ponujanja modernega in privlačnega pristopa za obiskovalca, kjer bi slednji raziskoval različne podstrani ali reševal kvize, ki bi mu ponudili personalizirane rešitve. Vsebine so koherentno in smiselno zastavljene, ampak so narejene po enakem principu, brez prostora za raziskovanje po sklopih za obiskovalca platforme. Vsebine so razdeljene glede na ciljne skupine in vsaki izmed teh je ponujen določen paket orodij, s katerim lahko posamezniki operirajo.

2.3. SUPERA

Spletna platforma **SUPERA – Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia** je nastala v sklopu istoimenskega projekta, ki ga je med leti 2019 in 2021 izvajal konzorcij osmih partnerjev iz šestih evropskih držav, vodilno komunikcijsko in povezovalno vlogo je imela Univerza Complutense v Madridu. Projekt se je izvajal v okviru programa Horizon 2020, **glavni cilj projekta pa je bil zasnovati in implementirati 6 celovitih načrtov za akademske institucije (štiri univerze in dve raziskovalni organizaciji) za enakost spolov, z namenom vključevanja vidika spola v raziskovalne operacije in nasploh artikulacije strukturnega nerazumevanja enakosti spolov, stereotipov in pristranskosti v raziskavah kot**

medsektorskega problema, ki se ga je potrebno lotiti v njegovi večplastnosti.

Načrti za enakost spolov za vsako organizacijo so bili osnovani na štirih temeljnih načelih – komulativnost, inovativnost, vključenost in trajnost. Dodatno je projekt SUPERA razvil več orodij za organizacije, ki financirajo ali sofinancirajo raziskave, ki jim lahko pomaga vključevati vidik spola v bodoče razpise (SUPERA, b. d. a).

Spletna platforma je na voljo samo v angleščini, zaradi mednarodnega profila partnerjev projekta. **Začetna stran je namenjena predstavitvi projekta, kar vključuje avdio-vizualna gradiva s predstavitvijo najboljših praks enakosti spolov in razne novice, ki podajajo informacije o poteku priprave gradiv, znotraj posameznih delovnih sklopov projekta (SUPERA, b. d. b).** Vsi gumbi, ki vodijo na podstrani so zelo smiselno razdelani in vključujejo obsežne informacije o ciljih projekta, vključenih partnerjih in dosežkih na projektu. Slednji so opredeljeni na več podstraneh, do katerih uporabnik dostopa prek zavihka »*Project Outcomes*«, kjer so predstavljena gradiva, ki so bila pripravljena tekom projekta. **Gradiva so namenjena predvsem raziskovalnim organizacijam, ki želijo same razviti bolj uravnoteženo organizacijska strukturo v smislu enakosti spolov, ali pa želijo vključiti vidik enakosti spolov pri nadaljnjih razpisih, ki jih ponujajo drugim deležnikom (SUPERA, b. d. c).**

Na platformi je že **dostopnih vseh 6 pripravljenih načrtov za enakost spolov kot tudi osnovni primer načrta za enakost spolov,** ki vključuje minimalne kriterije za pripravo in izvajanje procesa vključevanja vidika enakosti spolov v organizacijsko strukturo raziskovalnih organizacij. Že narejeni načrti za enakost spolov za šest, v projekt vključenih organizacij, grobo temeljijo na zastavljenem osnovnem načrtu, ampak so veliko bolj dodelani v smislu specifičnih in realnih ciljih, glede na strukturo in potrebe organizacij (SUPERA, b. d. c).

**GENDER EQUALITY PLAN FOR (RPO-NAME): MAIN PRIORITIES AND KEY PLANNED ACTIONS
(TIMEFRAME)**

Thematic area: <i>e.g. Gender in decision-making processes and bodies</i>						
Main issue(s) / Problem(s)		<i>(Describe here the problems and weaknesses of the organisation in relation to decision-making, as identified in the preceding analysis/assessment phase.)</i>				
Goals / Priorities		<i>(Set out which are the main goals and the priorities to be addressed through actions for the concerned period.)</i>				
Planned actions	Responsibilities (*)	Timeline	Targets (**)	Indicators (***)	Resources required (****)	Status

Slika 10: Izsek iz primera načrta enakosti spolov za raziskovalno organizacijo, ki prikazuje osnovne izhodiščne informacije, ki jih organizacija mora opredeliti, da lahko začne s procesom uvajanja politik enakosti spolov (SUPERA, b. d. c).

Poleg že pripravljenih načrtov za enakost spolov je za druge organizacije, ki financirajo raziskave pripravljenih ogromno vsebin, ki jim pomagajo pri morebitnih prizadevanjih za vključevanje vidika spola tekom razpisov, ki jih objavijo za sofinanciranje. Projekt je razvil **sklop orodij, ki nudi nasvete in uporabne povezave za vse stopnje procesa priprave razpisne dokumentacije na način, da je tekom vsakega koraka tega procesa vključen vidik enakosti spolov.** Sklop orodij je pripravljen za štiri področja, kjer lahko v proces priprave razpisa in njegove implementacije organizacije vključijo vidik spola – **splošni ukrepi za izboljšanje enakosti spolov, spolno uravnotežene ekipe, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in načrti za enakost spolov** (SUPERA, b. d. c).

Work-Life Balance

- + Call formulation

- + Promotion

- + Proposal requirements

- + Evaluation

- + Decision for funding

- + Implementation

- + Monitoring

Work-Life Balance

Call formulation

Extend eligibility windows in programmes with age or time limits

Include a "special circumstances" section to consider career breaks related to care duties (maternal and parental leaves, taking care of a sick relative, etc)

Make costs related to care duties of researchers in projects eligible for funding – GEECO-Deliverable 7.2: Promoting gender equality in the evaluation process: guide- lines for jury members, reviewers and research funding organizations' employees

- + Promotion

- + Proposal requirements

Sliki 11 in 12: Sklop orodij za področje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki nudi nasvete in uporabne povezave za vključitev omenjenega vidika v proces priprave razpisne dokumentacije, ki jo pripravljajo organizacije za financiranje raziskav (SUPERA, b. d. c).

Poleg sklopa orodij so še razpoložljivi razni **webinarji in spletni treningi**, z namenom izmenjave izkušenj glede razvijanja politik, ki spodbujajo vključevanje vidika enakosti spolov med različnimi organizacijami, ki financirajo raziskave. V okviru sodelovanja med podobnimi projekti je bil pripravljen še **dodatni sklop orodij glede odporov proti strukturnim spremembam v povezavi z enakostjo spolov**, ki je dostopen [tukaj](#). Gre za dokument, ki sestoji iz **kategorizacije odporov, skupnih smernic za ravnanje z odpori in tehnik za odpravo odporov** (SUPERA, b. d. c).

In this section you can find the video recordings and the presentations held by guest speakers during these events:

Webinars details

- Webinar #01: Gender Equality in RFOs, two experiences – 13 November 2020
- Webinar #02: How can RFOs fight gender bias – 18 November 2020
- Webinar #03: Gender equality in funding mechanisms – 26 January 2021
- Webinar #04: A closer look at unconscious bias and what RFOs can do – 16 December 2021
- Webinar #5: Mutual learning & exchange between RFOs to foster institutional change – 21 April 2022


 Video recordings

 Presentations

Slika 13: Uporabnik lahko izbira med različnimi avdio-vizualnimi vsebinami za učenje o vključevanju vidika enakosti spolov v organizacije (SUPERA, b. d. c).

Za pomoč pri vključevanju deležnikov v pripravo in kasnejšo implementacijo tako politik, ki vključujejo vidik spola kot tudi načrtov za enakost spolov organizacij je na spletni platformi dodatno **dostopen [priročnik](#)**, ki opredeljuje različne tehnike in aktivnosti za vključevanje deležnikov. Za hitrejše iskanje posameznih aktivnosti, ki se nahajajo znotraj priročnika pa so te ločeno dostopne tudi kot hitre povezave za prenos na sami platformi. Obiskovalec platforme si lahko tako naloži celoten priročnik ali pa prebere kratek opis posamezne aktivnosti ter si naloži samo izsek priročnika, ki opisuje namen in potek izbrane aktivnosti (Yellow Window, 2021).

4.2.3. Tools and techniques to use in a co-creation process



Name of the technique: Theatre of the Oppressed

Minimum number of participants: 2
Maximum number of participants: 30

Objective of the technique:
Make participants aware of the oppressive forces that act upon them, by deconstructing power structures

Specific context requirements:

- Enough physical space for theatrical production
- No physical space between "actors" and "audience"
- Existence of a neutral facilitator
- Safe environment for sharing personal ideas and experiences

Instructions step by step:

A member of the audience shares a personal or closely related experience that has a negative impact in his/her life, or:

- The facilitator divides the groups into sub-groups and they list the daily conflicts they consider the most disruptive. They share the list in plenary
- Each sub-group selects a conflict and they prepare a narrative that reflects their selected conflict. The scene is presented in front of the audience, who can stop it whenever they want to include modifications
- The audience's suggestions should include potential solutions to the conflict, which are to be dramatised by actors

Required materials:

- Imagination
- Pens and paper
- Prompts related to the problem
- Music/sound system

Advantages:

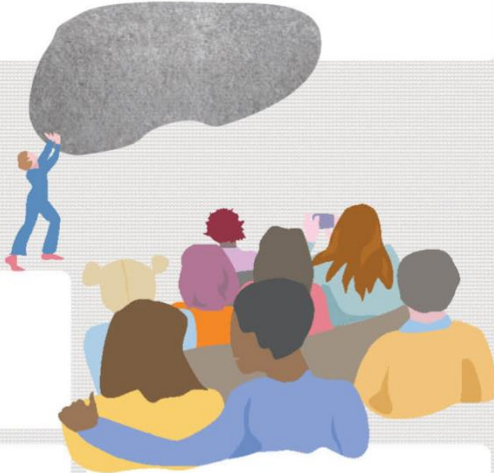
- Increases solidarity and awareness
- Fosters empowerment
- Creates empathy towards the oppressed
- Encourages creative solutions

Disadvantages:

- Participants with no theatrical experience may be reluctant to enact their scene

When to use:

- Interpersonal conflict. Eg. harassment, gender bias in the classroom





"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 787829". This document reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein".

Slika 14: Razlaga namena in poteka aktivnosti Theatre of the Oppressed, ki se nahaja tako v priročniku kot tudi kot ločen dokument na platformi (Yellow Windowdown, 2021).

Spletna platforma uporablja določene pristope za zagotavljanje interaktivnosti, kot na primer vključitev **veliko avdio-vizualnih vsebin**, ki se jih lahko obiskovalec poslužuje, namesto branja zapisanih informacij. Na voljo je ogromno **prezentacij, webinarjev, naborov ukrepov in podcastov**, ki so nastali v okviru projekta SUPERA in tudi v

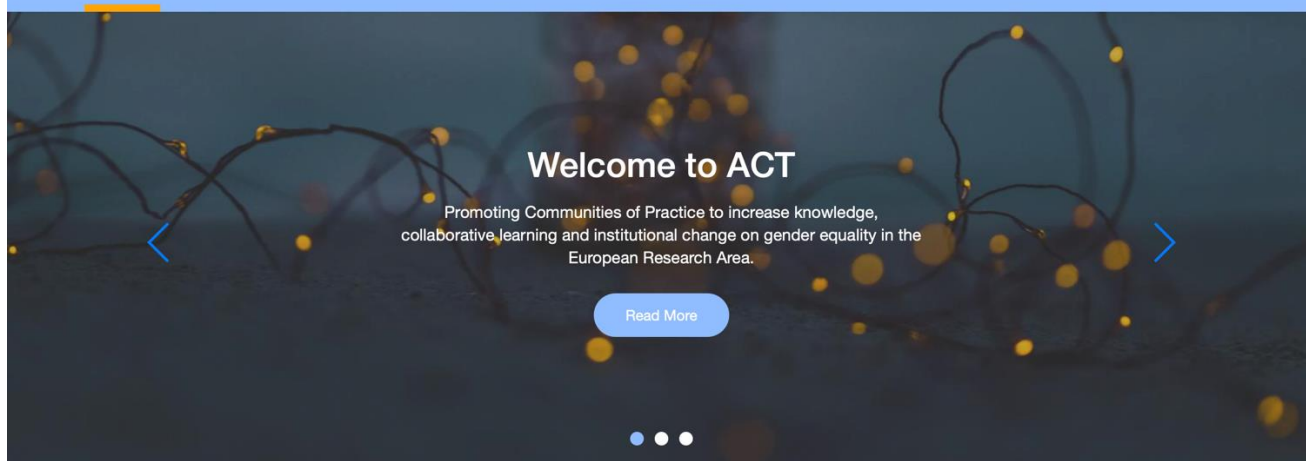
okviru podobnih prizadevanj, kar ponuja alternativne oblike učenja. Raziskovanje po zavihkih je jasno strukturirano in obiskovalcu omogoča, da hitro najde želene informacije. Na spletni strani je dostopnih ogromno uporabnih gradiv, ki so praktična za vsakdanjo uporabo ter lahko služijo tako za začetne aktivnosti ozaveščanja članov organizacije o pomembnosti vključevanja vidika enakosti spolov kot tudi za pripravo konkretnih rešitev, ki lahko organizaciji pomagajo pri oblikovanju lastnega načrta enakosti spolov. Večina gradiv je naloženih v obliki spletnega pdf. dokumenta, kar obiskovalcu prihrani čas prenašanja gradiv na namizje. Pozitivna lastnost platforme je, da ima na voljo posebno podstran za projekte, ki se ukvarjajo s podobnimi vsebinami, kar obiskovalcu nudi dodatno možnost raziskovanja tematike in morebitno najdbo optimalne rešitve za potrebe njegove organizacije.

2.4. ACT

Platforma ACT je nastala v okvirju projekta **Act On Gender**, ki ga je med leti 2018 in 2021 izvajalo 17 organizacij v konzorciju (med njimi tudi Znanstvenoraziskovalni Center Slovenske Akademije Znanosti in Umetnosti – ZRC-SAZU), vodilno komunikacijsko in povezovalno vlogo pa je imela Odprta univerza v Kataloniji (*»Universitat Oberta de Catalunya«*). Projekt je bil financiran s sredstvi Horizon 2020, **osrednji cilj pa je spodbujanje enakosti spolov na univerzah, v raziskovalnih centrih in organizacijah za financiranje raziskav ter olajšanje sodelovanja med izkušenimi institucijami pri izvajanju načrtov za enakost spolov z manj izkušenimi**. Projekt je slednji cilj izpolnil z **vzpostavitvijo prve evropske mreže osmih t. i. skupnosti praks** (*»Communities of Practice – CoPs«*). Take skupnosti delujejo kot agenti za razvoj ukrepov za enakost spolov v organizacijah, ki izvajajo in financirajo raziskave v Evropskem raziskovalnem prostoru. Natančneje gre za kolektive predstavnikov univerz, raziskovalnih institucij in organizacij, ki financirajo raziskave, ki so zavezani k izboljšanju raziskovalnega prostora z vidika vključevanja enakosti spolov z vzajemnim učenjem, kolektivnim reševanjem problemov, oblikovanjem argumentov za institucionalne spremembe, dokumentiranjem napredka in uokvirjanjem obstoječega znanja z namenom identificiranja možnih vrzeli (ACT, b. d. a).



Home About - Communities of Practice - Community Mapping Project Outcomes - Events News

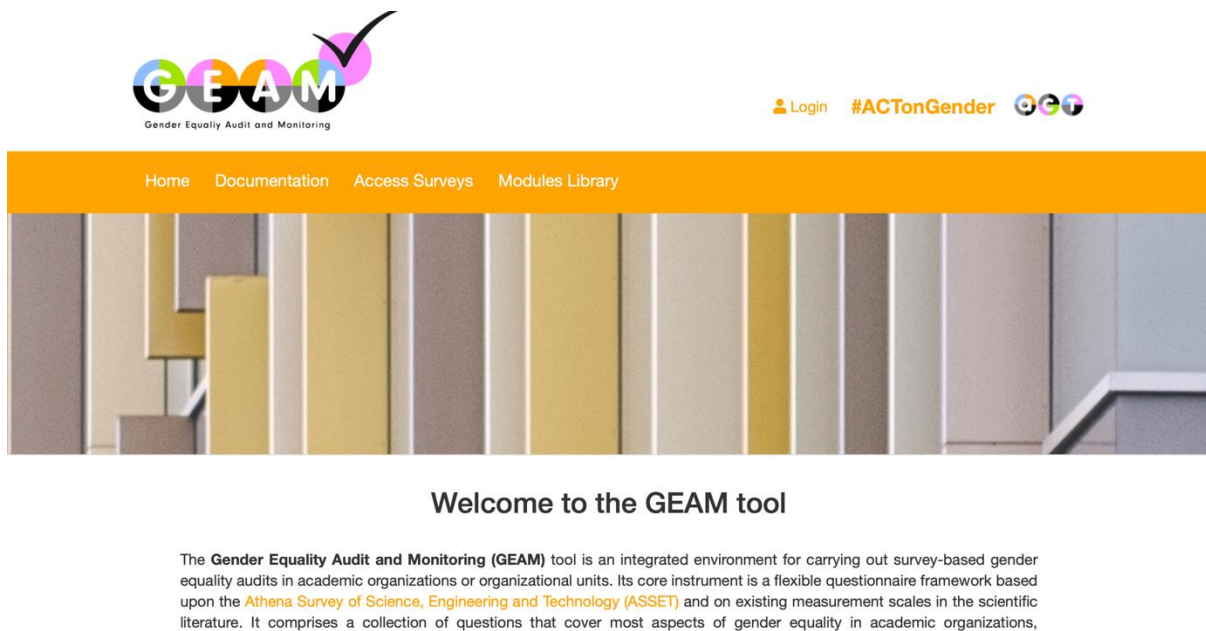


Slika 15: Začetna stran (»Home«) spletne platforme ACT (ACT, b. d. b).

Platforma je dostopna samo v angleškem jeziku, zaradi mednarodnega profila sodelujočih partnerjev in je **primarno namenjena samim skupnostim praks kot tudi posameznikom, ki delajo v raziskovalnih institucijah, v katerih obstajajo prizadevanja za vključevanje vidika enakosti spolov v bodoče razpise za financiranje**. Platforma je popolnoma posvečena skupnostim praks, kar se odraža tako na strukturi platforme kot tudi njeni vsebini. Platforma nudi vsebinske izvlečke projekta v obliki pisnih dokumentov kot tudi video materialov (ACT, b. d. b).

Pod zavihkom »*Project outcomes*« lahko obiskovalec platforme najde **osrednje vsebinske dosežke platforme, ki sestojijo iz ACT sklopa orodij (Co-creation Toolkit)**, ki je namenjen skupnostim praks za premagovanje spolnih stereotipov in ustvarjanju vključujočega ter družini prijaznega organizacijskega okolja, **glavnih ugotovitev iz izobraževanj na podlagi ACT sklopa orodij in GEAM orodje za revizijo in spremljanje enakosti spolov v organizaciji** (ACT, b. d. c) Ob kliku na orodje za revizijo in spremljanje enakosti spolov GEAM je obiskovalec preusmerjen na ločeno spletno stran, samo **orodje pa je integrirano okolje za izvajanje revizij enakosti spolov v akademskih organizacijah na podlagi anket**. Vsebuje zbirko vprašanj, ki pokrivajo večino področij enakosti spolov v akademskih organizacijah in

zagotavljajo visoko kakovostne podatke za oblikovanje in izvajanje ukrepov za enakost spolov ter ocenjevanje njihovega učinka skozi čas. **Do septembra 2021 je GEAM uporabljalo 21 organizacij, ki so ustvarile 2600 odgovorov.** Orodje je na voljo v desetih jezikih, pripravljen je tudi priročnik za aplikacijo orodja, kakorkoli pa se orodje uporablja neposredno v povezavi z izvajalci projekta, ki morajo uporabniku odobriti dostop in nadzorujejo vnos podatkov (ACT, b. d. d)



Slika 16: Spletna stran orodja GEAM (ACT, b. d. d).

ACT sklop orodij je obsežen priročnik, ki natančno razlaga pomen in izvedbo različnih aktivnosti, katerih se lahko poslužujejo skupnosti praks tako med lastnimi člani kot v organizacijah, znotraj katerih delujejo. Skupnosti praks so živa stvar in se razvijajo čez čas z različnimi aktivnostmi, možne aktivnosti pa priročnik razdeli na štiri področja: **grajenje odnosa med akterji, učenje in razvijanje praks,**

skupna akcija in ustvarjanje skupnega znanja. Vsaka aktivnost je razdelana skupaj z možnimi primeri, kar omogoča razvijanje in deljenje znanja med udeleženci skupnosti praks (Thomson et al., 2021).

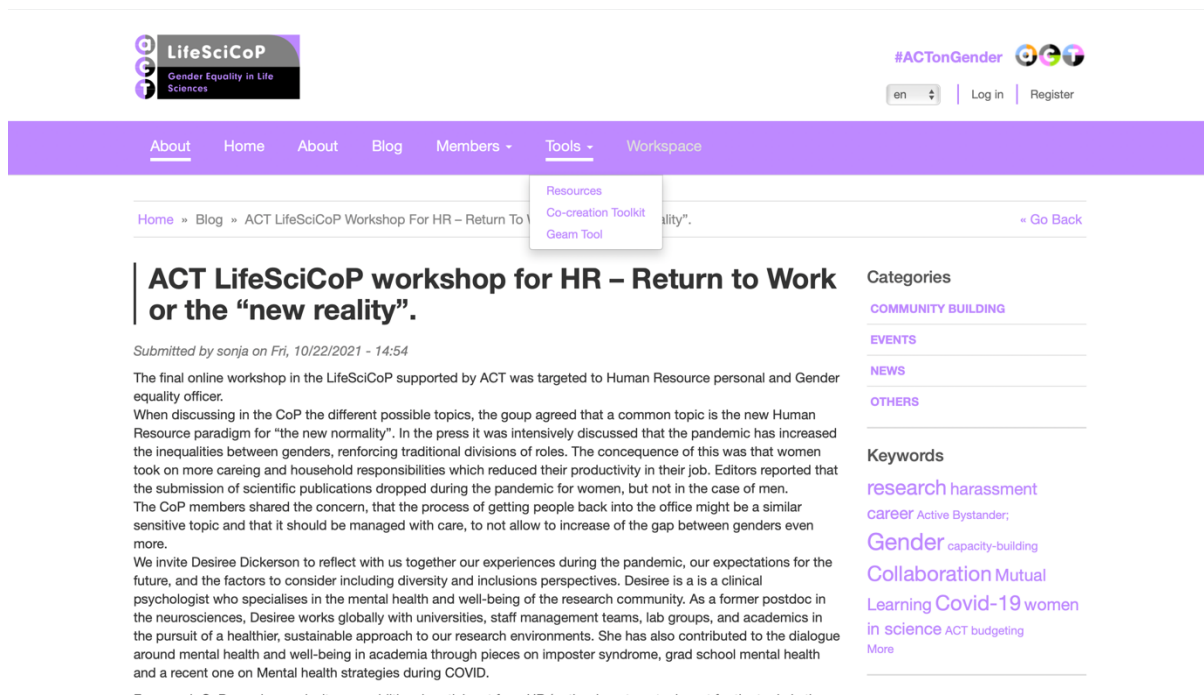
Suggested activities include Argument Mapping, Fish Bowl, Focus Groups, Infographics, Mentoring Circles, Photo Documentation, Storyboards and the World Café.

BUILDING RELATIONSHIPS	LEARNING AND DEVELOPING PRACTICE	TAKING ACTION AS A COMMUNITY	CREATING KNOWLEDGE
<ul style="list-style-type: none"> • Five-Minute Favour • Focus Groups • Four Quadrants • Heart, Hand, Mind • Interviews • Mentoring Circles • Stinky Fish • What I Need From You 	<ul style="list-style-type: none"> • 1-2-4-All • Brainstorming • DAKI • Fish Bowl • Five-Minute Favour • Focus Groups • Future Workshop • How Now Wow • Interviews • Lightning Decision Jam • Mature Your Ideas • Mentoring Circles • Nine Whys • Storyboards • SWOT and PESTEL • W3 • What I Need from You • The World Café 	<ul style="list-style-type: none"> • Critical Uncertainties • DAKI • Future Workshops • Lightning Decision Jam • Mentoring Circles • Nine Whys • Plan of Change • SMART Criteria • Stinky Fish • SWOT and PESTEL • W3 	<ul style="list-style-type: none"> • Argument Mapping • Fish Bowl • Focus Groups • Infographics • Mentoring Circles • Photo • Documentation • Storyboards • the World Café

Table 4. CoPs' Four Primary Areas of Activity and Available Tools

Slika 17: Štiri primarna področja aktivnosti skupnosti praks in orodja, ki se jih lahko skupnosti praks poslužujejo (Thomson et al., 2021).

Že na začetni strani pod hitrimi povezavami kot tudi pod zavihkom »Communities of practice« lahko posameznik dostopa do **osmih ločenih spletnih platform, vsaka priprada eni skupnosti praks**. Vsaka skupnost praks je namenjena drugi tematiki, npr. GEinCEE - Enakost spolov v srednji in vzhodni Evropi, STRATEGIES - Strategije za trajnostno enakost spolov, GENERA - Enakost spolov v fiziki in drugod itd. (ACT, b. d. b).



Slika 18: Izgled posamezne ločene spletne strani za eno izmed skupnosti praks (LifeSciCop, b. d. a).

Kot je razvidno iz slike 18, je posamezna spletna stran svoj živi organizem, ki vsebuje vse osrednje podatke o posamezni skupnosti praks. Na začetni strani »About« je na voljo tudi **hitro iskanje po ključnih besedah**, kar je **priročno za obiskovalce**. Vsaka **ločena stran za skupnost praks vsebuje podatke o nosilcih skupnosti praks, vseh vključenih članih, dokumentih, ki so se razvili znotraj obravnavane tematike skupnosti praks (raziskovalni eseji, publikacije) in sklop orodij** (LifeSciCop, b. d. a). Pod zavihkom »Tools« so na voljo podstrani, ki uporabnika preusmerijo na raziskovalne eseje in publikacije, na sklop orodij ter na orodje GEAM. Podstran »Co-creation Toolkit« vsebuje enake vsebine kot sam priročnik, ki je dostopen na osrednji platformi ACT, ampak so tukaj te vsebine predstavljene interaktivno, na voljo je tudi **filtracija za lažje iskanje po področju aktivnosti, po faktorjih uspeha (interakcija skupnosti, ustvarjanje znanja in dostop do znanja, vodenje, izmenjava dobrih praks, strategija itd.) in po življenskem ciklu skupnosti praks (ali se je skupnost komaj ustvarila, že ima določene dosežke, itd.)**. Izbira posamezne aktivnosti se uporabniku odpre v obliki pdf. datoteke, ki je

identična vsebini priročnika (LifeSciCop, b. d. b).

CoP Success Factors
CoP Lifecycle Phases
CoP Areas of Activity

Download the overall introduction or the full Co-Creation Toolkit here::

Introduction
Co-Creation Toolkit (complete)

Developing CoP Success Factors

- Community interaction
- Illustrating results and performance
- Knowledge production and access to knowledge
- Leadership
- Learning
- Mutual culture, values, belonging
- Sharing best practice
- Strategy
- Supporting tools and resources

CoP Area of Activity

- Building relationships
- Creating knowledge
- Learning and developing practice
- Taking action as a community

1-2-4-All	Argument Mapping	Brainstorming
Critical Uncertainties	DAKI	Fish Bowl
Five-Minute Favour	Focus Groups	Four Quadrants

Slika 19: Možnost filtracije aktivnosti, glede na obstoječe potrebe skupnosti praks na ločeni spletni strani za skupnost praks pod zavihkom »Tools - Co-creation Tools« (LifeSciCop, b. d. b).

Platforma ACT je strateško zastavljen organizem informacij, ki se med seboj povezujejo in nadgrajujejo. Platforma je razgibana, vizualno privlačna in uporabniku prijazna za raziskovanje. Glede na količino informacij, ki so bile zbrane tekom projekta, je njihova razporeditev smiselna, predvsem v smislu vzpostavitve ločenih strani za vsako posamezno skupnost praks in ločene strani za GEAM orodje. Izpostaviti je potrebno pristop za zagotavljanje interaktivnosti spletnih strani skupnosti praks, saj omogočajo filtracijo po posameznih potrebah uporabnika, prav tako je možno iskanje po ključnih besedah, ki uporabniku ponudi takojšnje rešitve glede na željene informacije. Orodje GEAM je v osnovi zapleteno za uporabo, ampak je zato ponujena pomoč s strani nosilcev projekta, kar omogoča pravilno in realno vrednotenje informacij posameznih organizacij. **Do 16. julija 2022 se je na spletno platformo ACT registriral 701 uporabnik, iz 126 različnih organizacij.** Platforma ponuja 151

krajših zapisov (blog), 77 uporabnih povezav in virov ter 102 raziskovalna dokumenta. Vsi dokumenti, ki so nastali v okviru članstva skupnosti praks so dostopni tudi na portalu GenPORT, ki združuje raziskovalna dela, ki se ukvarjajo z vidikom spola v znanosti (ACT, b. d. b).

2.5. PLOTINA

Spletna platforma **PLOTINA – Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training** je nastala v sklopu istoimenskega projekta, ki se je izvajal med leti 2016 in 2020 s sredstvi iz Horizon 2020. Projekt je izvajalo 10 partnerjev v konzorciju (vključno s slovenskim Kemijskim inštitutom) iz sedmih evropskih in ene pridružene države, **osrednji cilj projekta pa je bil omogočiti razvoj, izvajanje in evalvacijo načrtov za enakost spolov v raziskovalnih organizacijah.** Projekt je pripravil ogromno vsebin, ki so dostopne na spletni platformi in **raziskovalnim organizacijam omogočajo, da same pripravijo, izvajajo in evalvirajo načrte za enakost spolov po metodologiji, ki jo je razvil projekt** (PLOTINA, b. d. a).

Začetno orodje, ki ga spletna platforma ponudi vsakemu obiskovalcu, ki ga zanima priprava načrta za enakost spolov je **slovar ključnih pojmov enakosti spolov.** Slednji vključuje definicije, ki razbijajo začetne stereotipe o pojmi, povezanih z enakostjo spolov. Struktura slovarja je preprosta in uporabniku prijazna – uporabnik se pomika po strani navzdol, saj so vsi pojmi na isti strani, v kolikor pa želi kak pojem najti hitreje, so pojmi dodatno opredeljeni kot ključne besede na desni strani in uporabnik klikne na pojem, za katerega želi definicijo, kar ga takoj popelje po strani navzdol do izbranega pojma (PLOTINA, b. d. b).

Gender Equality
 Gender Equity
 Work-Life Balance
 Culture/Organisational Culture
 Sex
 Gender
 Gender Identity
 Gender Roles
 Stereotypes
 Gender Mainstreaming
 Gender Dimension
 Femininities and Masculinities
 Gender Balance
 Gender Equality Plan (GEP)
 Sexual harassment
 Care
 Family responsibilities
 Empowerment
 Intersectionality

Gender Equality

Gender equality is the result of the absence of discrimination on the basis of a person's gender in opportunities and the allocation of resources or benefits or in access to services

(EC, Strategy for equality between women and men 2010-2015, amended)

Notes

Gender Equity

Fairness of treatment for women and men, according to their respective needs and interests. This may include equal treatment or treatment that is different but considered equivalent in terms of rights, benefits, obligations and opportunities.

(International Labour Organisation)

Notes

Work-Life Balance/Work and Personal Life

Integration

Work and Personal Life Integration:

Work is part of life, and therefore to see it in terms of a work/life interface is misleading; and '**Personal life**' captures the range of commitments and duties which an individual may have, and which can vary across the life course, while still allowing family to be a large part of personal life for most people.

*Slika 20:
 Slovar
 pojmov, ki so
 ključni za
 razumevanje
 enakosti
 spolov
 (PLOTINA, b.
 d. b).*

Na platformi sta dostopna dva sklopa vsebin, ki sta izrednega pomena za raziskovalne organizacije, ki želijo osnovati lastne načrte za enakost spolov. Prvi je **sklop orodij, ki pomaga organizacijam pri pripravi lastnih načrtov, drugi pa je nabor ukrepov, ki so jih razvili in implementirali partnerji projekta PLOTINA za obravnavo (ne)enakosti spolov v lastnih organizacijah.** Slednji je bil pripravljen za podporo drugim organizacijam pri njihovih prizadevanjih za oblikovanje lastnih ukrepov za enakost spolov, ukrepi pa vključujejo ozaveščanje o pomembnosti enakosti spolov znotraj organizacij in ukrepe za lajšanje ukslajevanja poklicnega in zasebnega življenja. **Nabor ukrepov je interaktiven in omogoča filtriranje oziroma iskanje ukrepov glede na različna področja ukrepanja, morebitne cilje organizacije in ukrepe, ki so jih partnerji izbrali za najboljše prakse (PLOTINA, b. d. c).**

PLOTINA LIBRARY OF ACTIONS

This Library of Actions is a handbook of actions developed and implemented by PLOTINA RPO partners to address gender inequalities in their own research performing organisation (RPO) as part of their self-tailored gender equality plan. The actions include top-down actions, raising awareness, and work and personal life integration actions. Some are at departmental some at institutional level. The list has been prepared to support other organisations in their efforts to design their own gender equality actions. After implementing and analysing their actions, each partner identified which actions worked best and which had less significant results in their organisation. The List of Actions presented here indicates the actions that have been selected as good practices by each RPO partner.





The Library of Actions can be browsed following different criteria, by key area, by objectives, by RPO and by type of action. A list of actions is collapsed under each key area, click 'Show specific actions' to access examples and what and how PLOTINA RPOs implemented gender equality actions.

Further information is provided by clicking on the RPOs name on the right.

Do you want to share your own action? Submit it!

List of actions sorted by key areas	 KA 1 The governance bodies, key actors and decision-makers Show specific actions
List of actions sorted by pursued objectives	 KA 2 Recruitment, career progression and retention Show specific actions
Actions selected as good practices by each RPO partner	 KA 3 Work and personal life integration Show specific actions
List of actions sorted by type of action	 KA 4 Researchers and research: gender equality and sex and gender perspective Show specific actions
Complete list of actions	 KA5 – Integration of sex and gender dimension in teaching curricula Show specific actions

Slika 21: Ukrepi, filtrirani po ključnih sklopih. Na desni strani je omogočeno filtrirano raziskovanje ukrepov, gumb »Show specific actions« pa prikaže vse izvedene ukrepe za izbrano področje (PLOTINA, b. d. c).

List of actions sorted by pursued objectives	 KA 2 Recruitment, career progression and retention  Show specific actions
Actions selected as good practices by each RPO partner	 KA 3 Work and personal life integration  Hide actions
List of actions sorted by type of action	
Complete list of actions	

NR.	ACTION	SELECTED AS A GOOD PRACTICE BY RPO PARTNER
076	Reviewing the work and personal life integration measures that exist in the organization, analysing the use women and men make of them, how measures could be improved and what other needs workers might have to improve or propose new measures	ISEG Mondragon Unibertsitatea Kemijski Inštitut
078	Developing initiatives to encourage men to take parental leave	ISEG
080	Creating an information and advice resource (e.g. desk) for the integration of work and personal life	Kemijski Inštitut Özyeğin Üniversitesi
081	Providing structured support inside the organisation for staff with caring responsibilities	Alma Mater Studiorum – Università Di Bologna University of Warwick
084	Supporting women and men coming back to work from parental leaves, from reduced work load to work times	University of Warwick
086	Providing specific measures and support for both members of dual career couples	University of Warwick
088	Creating lactation rooms/spaces within the organization (for both staff and student use)	University of Warwick
089	Developing feasibility plans for the creation of new welfare services, ex. contract arrangements with service suppliers from family care duties and house chores to summer camp organization, to child-care in case of conference or congress	University of Warwick
090	Providing institutional funding to support re-establishing research programs after parental leave (e.g. providing teaching relief support for new parents)	University of Warwick
091	Formal process in place for contacts and communication with women and men during parental leaves	Mondragon Unibertsitatea

Slika 22: Vsi ukrepi, ki so jih uvedli partnerji tekom projekta na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (PLOTINA, b. d. c).

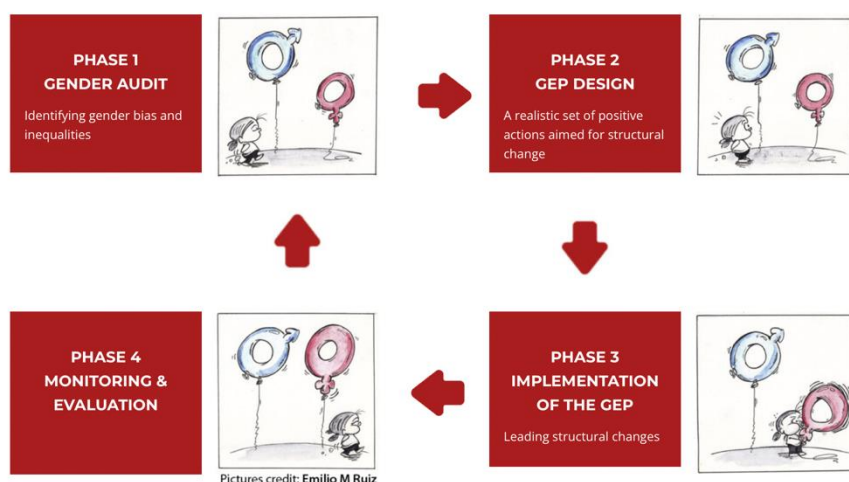
Sklop orodij, ki je namenjen organizacijam za pripravo lastnih načrtov za enakost spolov je razdeljen na štiri sklope – **ocena trenutne situacija z vidika enakosti spolov, zasnova načrta za enakost spolov, implementacija in nadzorovanje načrta ter evalvacija, vključno z glavnimi ovirami za implementacijo.** Vse vsebine, ki so na voljo, so bile tudi preizkušene in dopolnjene s strani partnerskih organizacij. Uporabnik izbere katerega izmed štirih sklopov želi poglobljeno raziskovati. Vsebine

znotraj posameznega sklopa sestojijo iz informativnih brošur, priručnikov, predlog za beleženje sestankov, predlog za pripravo načrta, ocenjevalne teste itd. (PLOTINA, b. d. d)

PLOTINA FORMATIVE TOOLKIT

This Toolkit is for all those Research Performing Organizations (RPOs) and Research Institutions (RFOs) who want to implement gender equality policies and processes in their organizations in order to prevent and overcome gender inequalities and biases. It is a result of the work carried out by the PLOTINA project during three intense years. We hope it will be helpful for other RPOs and RFOs willing to undertake the path towards gender equality. The direct targets are therefore Academia Governance members and top managers; researching, teaching and administrative staff, and ultimately, students.


The Toolkit presents conceptual frameworks, supporting tools and templates that have been experimented and enhanced by the PLOTINA Consortium. The content has been organised based on the 4 main phases of the gender equality process: audit, GEP design, implementation and evaluation.



Slika 23: Začetna stran sklopa orodij, kjer uporabnik izbere enega izmed štirih korakov priprave načrta za enakost spolov (PLOTINA, b. d. d.).


Prvi sklop orodij, ki je namenjen oceni trenutne situacije z vidika enakosti spolov je sestavljen iz treh ključnih podpoglavij – **navodila za pripravo na ocenjevanje situacije** (predloga za poročanje informacij, ki so zbrane tekom ocenjevanja, shema izvedbe ocenjevanja), **predloge za zbiranje potrebnih kvalitativnih in kvantitativnih informacij ter nasvete glede analize in poročanja podatkov**. Obe predlogi za zbiranje tako kvantitativnih kot kvalitativnih informacij imata enako strukturo, v smislu, da sta razdeljena na pet ključnih področij, ki zajemajo osrednje izzive, s katerimi se soočajo raziskovalne organizacije na področju enakosti spolov – **1) organi upravljanja, ključni akterji in odločevalci, 2) zaposlovanje in karierno napredovanje, 3) usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, 4) raziskovalci in raziskovanje: enakost spolov, spol in vidik spola ter 5) integracija dimenzije spola v učne vsebine**. Predloga za zbiranje kvalitativnih podatkov je dostopna

neposredno na spletni strani, predloga za zbiranje kvalitativnih podatkov pa se naloži na računalnik v obliki excel. datoteke. Za analizo in poročanje podatkov so na voljo vodila, ki predstavijo vključevanje informacij v poročanje po istih petih področjih kot so ta opredeljena v predlogah za zbiranje kvalitativnih in kvantitativnih informacij (PLOTINA, b. d. e).

+ KA1: The governance bodies, key actors and decision-makers			
+ KA2: Recruitment, career progression and retention			
- KA3: Work and personal life integration			
 <p>The organization's practices and supports for work and personal life integration of women and men are the centre of this Area.</p> <p>It is important to know what procedures, processes and criteria are adopted as regards:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Availability of work-personal life integration supports. • Availability of flexible/agile/smart working options. • Maternity / paternity / parental leave process adoption and encouragement to men to take parental leave. • Fighting the culture of long-working hours and total availability. 			
STANDARDS (REQUISITES)	STANDARDS REQUIREMENTS to be given EVIDENCE of	GUIDING QUESTIONS on awareness, culture, processes, outcomes	Levels of evidence
Work-personal life integration supports are available for all organization members, at all levels and seniority	<ul style="list-style-type: none"> • An information and advice desk is available for work-personal life integration issue • Structured supports for child care are available for all members (ex. nursery, kindergarten, toy library...) • Arrangements with suppliers for family care duties and house chores are contractualized • Other • No evidence 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Are people supported in their care duties and how? 2. What are the available policies for work-life integration? 3. What do you think of the institution? Is it a family friendly workplace? What's your experience? 	<p>0) No evidence</p> <p>1) Poor/ Not sufficient</p> <p>2) Sufficient</p> <p>3) Good</p> <p>4) Excellent/ Very good</p> <p>N/A: Not applicable</p>
3.4 Culture of long-working hours and expectation of total availability, are discouraged and meetings close at closing working time	<ul style="list-style-type: none"> • Enquiries are made to see if long-working hours are caused by: Enquiries are made to see if long-working hours are caused by: <ul style="list-style-type: none"> • Lowering expenses for staff • Work overload (teaching, administration, research) • Poor performance skills to be improved • 'Double standard' evaluation according with women have to work twice as much a man to get recognition • The workload allocation is communicated to the staff • Work meetings are over by usual working timetables • Other • No evidence 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Are you working long hours? What is the culture in the institution around working hours? Are there differences among individuals or groups of individuals? 	
+ KA4: Researchers and research: gender equality and sex and gender perspective			
+ KA5: Integration of sex and gender dimension in teaching curricula			

Slika 24: Predlogi za uokvirjanje kvalitativnih informacij glede obstoječe situacije na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Enaka struktura predloge pritiče tudi ostalim štirim področjem (PLOTINA, b. d. e).

Brief guide for the Gender Audit Report

KA 1 The governance bodies, key actors and decision-makers	
KA 2 Recruitment, career progression and retention	
KA 3 Work and personal life integration	
KA 4 Researchers and research: gender equality and sex and gender perspective	
KA5 - Integration of sex and gender dimension in teaching curricula	
Final conclusions	

Quantitative Report

3.1.-Caring responsibilities of academic staff

Recommendations of information to be included in this section:

Description of the Chart 3.1.1. Amounts of men and women (amounts and percentages) with caring responsibilities, and specify the types of responsibilities if it is relevant or if there are differences in some kind of responsibilities.

3.2.-Work-life policies in the institution

Recommendations of information to be included in this section:

Describe the situation by comparing the eligibility and the actual use of the measures and policies that are in place. Look again at differences regarding gender and regarding grades.

- *Work-life balance measures how many of the men eligible used it, how many of the women (%). Is there a tendency? Do more women/ men use this kind of measures? Regarding grades do more people at Grade C or Grade B or Grade A use it? Are numbers balanced among Grades and gender? Any critical issues?*
- *Work-life balance services how many of the men eligible used it, how many of the women (%). Is there a tendency? Do more women/ men use this kind of measures? Regarding grades, do more people at Grade C or Grade B or Grade A use it? Are numbers balanced among Grades and gender? Any critical issues?*
- *Working hours and flexibility. How many of the men eligible used it, how many of the women (%). Is there a tendency? Do more women/ men use this kind of measures? Regarding grades, do more people at Grade C or Grade B or Grade A use it? Are numbers balanced among Grades and gender? Any critical issues?*

If there are any items that specifically need to be mentioned, and the picture is not as uniform, then specifically mention the issues that seem relevant. Also, many issues linked to the reasons might have been mentioned in the qualitative. Please do link the situation with those reasons that will be mentioned in the following section.

Description of the specific measures that exist or do not exist to keep the link with people on parental leave and to promote joint responsibility in care. This will be either strong points or weak points that need to be revised.

Qualitative Report

REPORT				
(institutional procedures, processes management - opinions, behaviours, attitudes, assumptions, stereotypes, ...)				
TARGETS (list/group your Targets according to categories you involved)	Issues/ Standards raised	STRENGTHS	CRITICAL POINTS	SUGGESTIONS FOR CHANGE
Governance members, Key actors				
General Director, HR manager				
Grade A staff				
...				

Slika 25: Vodila za analizo in poročanje podatkov, ki so bili zbrani na podlagi kvantitativnega in kvalitativnega pridobivanja informacij za področje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja (PLOTINA, b. d. e).

Drugi sklop orodij je namenjen dejanski pripravi načrta za enakost spolov za posamezno organizacijo. **Za vsako izmed petih prej zastavljenih področij so zastavljeni širši cilji, ki si jih organizacija lahko zastavi, znotraj teh ciljev pa so že predvideni možni ukrepi.** Za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja so na primer zastavljeni trije širši cilji – razvoj so-odgovorne organizacijske kulture, zagotavljanje strukturne pomoči za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter zagotavljanje možnosti lažje vrnitve na delo posameznikov, ki so koristili starševski dopust. Na voljo je tudi **predloga priprave načrta za enakost spolov** v obliki datoteke excel., ki omogoča pripravo načrta za triletno obdobje, vključuje tudi podzavihke za informacije glede implementacije in končnih rezultatov (PLOTINA, b. d. f).

KEY AREA 3: Work and personal life integration

Objectives



^ 3.1. Develop a corresponsable working culture		
NR.	ACTION	SELECTED AS A GOOD PRACTICE BY RPO PARTNER
076	Reviewing the work and personal life integration measures that exist in the organization, analysing the use women and men make of them, how measures could be improved and what other needs workers might have to improve or propose new measures	ISEG Mondragon Unibertsitatea Kemijski Inštitut
077	Scheduling work-meetings only within core hours	
078	Developing initiatives to encourage men to take parental leave	ISEG
079	Understanding and developing ways to address long working hours culture	
v 3.2. Ensure availability of structured supports for work and personal life integration		
v 3.3. Enable individuals on parental leave to have an easier return to work		

KEY AREA 3: Work and personal life integration

Objectives



v 3.1. Develop a corresponsable working culture		
v 3.2. Ensure availability of structured supports for work and personal life integration		
^ 3.3. Enable individuals on parental leave to have an easier return to work		
NR.	ACTION	SELECTED AS A GOOD PRACTICE BY RPO PARTNER
090	Providing institutional funding to support re-establishing research programs after parental leave (e.g. providing teaching relief support for new parents)	University of Warwick
091	Formal process in place for contacts and communication with women and men during parental leaves	Mondragon Unibertsitatea

KEY AREA 3: Work and personal life integration

Objectives



3.1. Develop a corresponsable working culture		
3.2. Ensure availability of structured supports for work and personal life integration		
NR.	ACTION	SELECTED AS A GOOD PRACTICE BY RPO PARTNER
080	Creating an information and advice resource (e.g. desk) for the integration of work and personal life	Kemijski Inštitut Özyeğin Üniversitesi
081	Providing structured support inside the organisation for staff with caring responsibilities	Alma Mater Studiorum – Università Di Bologna University of Warwick
082	Providing flexible working times arrangement options, from part-time to remote working	
083	Providing career breaks options	
084	Supporting women and men coming back to work from parental leaves, from reduced work load to work times	University of Warwick
085	Implementing ICT-based systems to enhance flexibility	
086	Providing specific measures and support for both members of dual career couples	University of Warwick
087	Budgeting for temporary replacement of employees that have requested parental leave (e.g. maternity cover)	
088	Creating lactation rooms / spaces within the organization (for both staff and student use)	University of Warwick
089	Developing feasibility plans for the creation of new welfare services, ex. contract arrangements with service suppliers from family care duties and house chores to summer camp organization, to child-care in case of conference or congress	University of Warwick
3.3. Enable individuals on parental leave to have an easier return to work		

Slike 26, 27 in 28: Nabor možnih ukrepov glede na tri osrednje cilje, ki jim organizacije sledi za izboljševanje poklicnega in zasebnega življenja (PLOTINA, b. d. f).

Tretji sklop orodij je namenjen organizacijam, ki so implementirale določene ukrepe in želijo nadzorovati in evalvirati napredke. Projektni partnerji so zasnovali **nadzorno orodje, ki sestoji iz virtualnega vprašalnika in vizualizacijskega orodja**. Orodje je podrejeno potrebam organizacije in je nastavljivo v smislu, da organizacije sama določi pomembnost posameznih indikatorjev (PLOTINA, b. d. g).

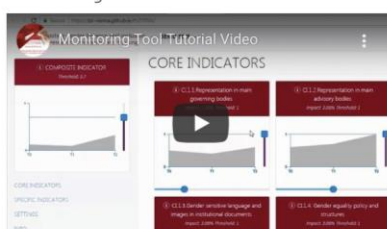
PLOTINA MONITORING TOOL

This monitoring tool will support you in becoming effective on your journey in monitoring and evaluating the GEP's progress:

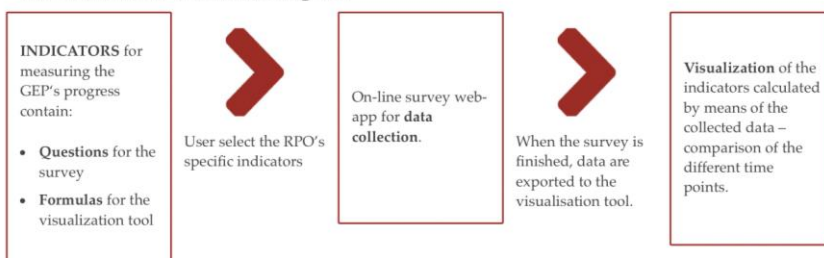
- ✍ It is based on **10 core indicators, and 40 specific indicators** which can be selected according to your self-tailored GEP' focus – the indicators have been developed and intensively tested by six RPOs. You can however edit and /or add your own indicators.
- ✍ It measures and visualizes your progress over different time periods.
- ✍ It consists of a **virtual survey**, which provides you with a clear structure for the data collection process.
- ✍ It consists further of a **visualization tool** presenting your GEP's progress data in an easy to grasp way, together with an overall indicator
- ✍ It can be customized according to your perceived importance and target value of indicators.
- ✍ It is free, open source and **can be set-up** on your server and adapted to your needs.

Set-up instructions for the monitoring tool

Monitoring Tool Tutorial Video

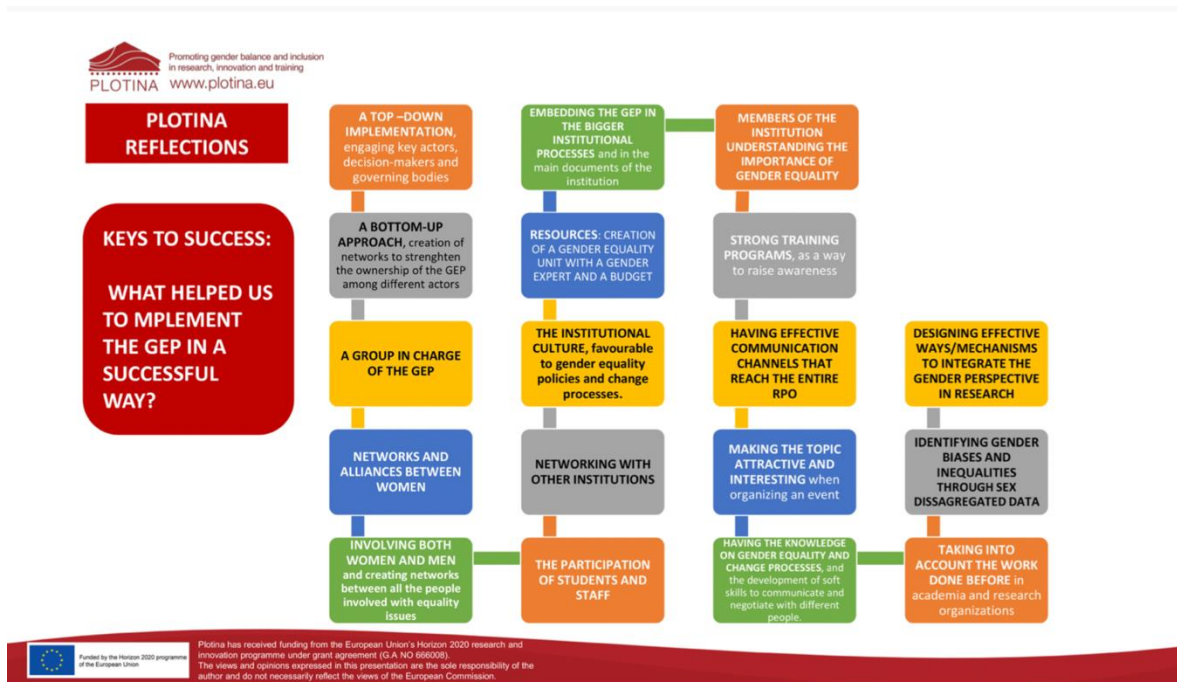


The elements of the monitoring tool

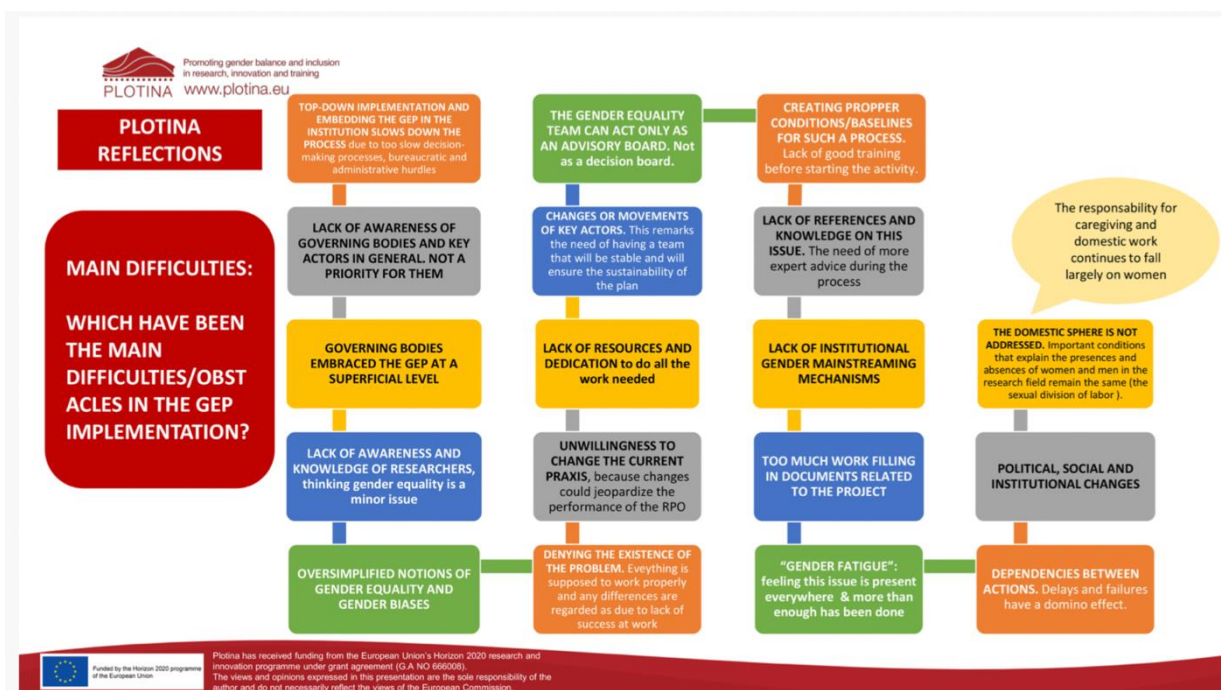


Slika 29: Predstavitev nadzornega orodja, ki so ga vzpostavili partnerji v okviru projekta (PLOTINA, b. d. g).

Četrty sklop orodij je bil pripravljen na koncu projekta, saj temelji na evalvaciji izkušenj projektnih partnerjev, ki so jih pridobili tekom priprave in implementacije načrtov za enakost spolov. Njihove izkušnje so združene v dva sklopa informacij – **ključni faktorji za uspešno pripravo, implementacijo in nenehno izboljševanje načrta enakosti spolov v organizaciji ter glavne ovire, ki lahko povzročijo motnje predvsem v procesu implementacije načrta za enakost spolov (PLOTINA, b. d. h).**



Slika 30: Prikaz ključnih faktojev uspeha, ki so jih identificirali projektni partnerji za implementacijo načrta za enakost spolov (PLOTINA, b. d. h).



Slika 31: Prikaz glavnih ovir, ki so jih identificirali projektni partnerji pri implementaciji načrta za enakost spolov (PLOTINA, b. d. h).

Spletna platforma uporablja nekaj klasičnih pristopov za zagotavljanje interaktivnosti, kot je odpiranje povezanih vsebin s klikom na glavne vsebine. Platforma nima inovativnih pristopov za zagotavljanje interaktivnosti, kar je tudi razumljivo glede na količino informacij in podstrani, ki so jih projektni partnerji morali vzpostaviti z namenom razlage teh. Na platformi je na voljo nekaj avdio-vizualnih vsebin, kjer projektni partnerji predstavljajo osrednje cilje projekta, kar pripomore k popestritvi same platforme. Kljub temu da platforma nima inovativnih pristopov za zagotavljanje interaktivnosti, so vse vsebine pripravljene, tako da ciljajo raziskovalne organizacije vseh velikosti in področij raziskovanja in so zato nadvse prilagodljive in aplikativne.

2.6. ATHENA e-Platform for Action

ATHENA e-Platform for Action je bila vzpostavljena v okviru projekta **ATHENA – Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe**, ki ga izvaja 10 partnerjev v konzorciju. Projekt se izvaja od leta 2021 naprej, čas trajanja projekta je dve leti. **Glavni cilj projekta je osnovati načrte za enakost spolov v osmih organizacijah, ki izvajajo raziskave in pa organizacijah, ki financirajo raziskave.** Interaktivna platforma je del [osnovne platforme](#) ATHENA – Gender equality to unlock research potential, ki je informativna platforma in vsebuje informacije o projektnih partnerjih, delovnih sklopih projekta in vseh dosedanjih dosežkih projekta. Na osnovni platformi bodo objavljeni tudi načrti za enakost spolov, ki so trenutno v fazi priprave (Athena – gender equality to unlock research potential, 2022).

ATHENA e-Platform for Action je v osnovi informativna platforma, namenjena raziskovalnim organizacijam in organizacijam, ki financirajo raziskave, ki so v procesu priprave načrtov za enakost spolov z namenom izboljšanja organizacijske strukture. Za uporabo vsebin se je potrebno registrirati na platformo, registracija je brezplačna (Athena, 2022a). Platforma ponuja **različne treninge na temo enakosti spolov** (slika 32) za obe ciljni skupini projekta, ki so jih osnovali partnerji na projektu (Athena, 2022b). Na voljo je tudi **sklop orodij (»ATHENA Toolkit«), ki se ga obiskovalci lahko poslužujejo pri pripravi načrtov za enakost spolov v svojih organizacijah** (slika 33). Sklop orodij pokriva več različnih področij enakosti spolov: **usklajevanje**

poklicnega in zasebnega življenja ter organizacijska kultura, spolna uravnoveženost na vodilnih in odločevalskih položajih, enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju, integracija dimenzije spola v raziskave in učne vsebine, ukrepi za zmanjševanje nasilja nad ženskami, vključujoč spolno nadlegovanje, institucionalna komunikacija, viri glede razvoja in in implementacije načrtov za enakost spolov, priprava proračunov, ki upoštevajo vidik spola in drugi viri. Pri izbiri posameznega področja se posamezniku naložijo uporabne povezave do priročnikov, predstavitev in treningov, ki lahko doprinesejo k boljšemu razumevanju pomena vključevanja vidika enakosti spolov v delovanje organizacije (slika 34). Vsebine znotraj posameznega sklopa orodij so bile pripravljene s strani partnerjev na projektu ATHENA, veliko pa je tudi povezav do vsebin, ki so bile pripravljene v sklopu podobnih prizadevanj, kar posamezniku omogoča brskanje med naborom vsebin z namenom lažje najdbe optimalne rešitve (Athena, 2022c).

The image displays three screenshots of training modules related to gender equality. Each screenshot shows a thumbnail image on the left and a text box on the right containing the module title, author, duration, number of lectures, and a 'Log in' button.

- Module 1:**
 - Thumbnail: Illustration of people sitting on a scale with male and female symbols.
 - Title: Design, implementation, monitoring and evaluation of Gender Equality Plans GEPs in Higher Education
 - Author: by UJK
 - Duration: 1 hour(s)
 - Lectures: 3 Lecture(s)
 - Rating: 0,00
 - Button: Log in
- Module 2:**
 - Thumbnail: Illustration of people in a meeting with a speech bubble.
 - Title: Framing gender equality in the university of Bucarest
 - Author: by UB
 - Duration: 3 hour(s)
 - Lectures: 2 Lecture(s)
 - Rating: 0,00
 - Button: Log in
- Module 3:**
 - Thumbnail: Illustration of hands holding blocks with male and female symbols.
 - Title: Gender equality in everyday life of the institution
 - Author: by UVSK SAV
 - Duration: 1 hour(s)
 - Lectures: 1 Lecture(s)
 - Button: Log in



Slika 32: Različni treningi na temo enakosti spolov, ki so jih pripravili projektni partnerji (Athena, 2022b).

Filter by type of resource

- + [Area 1. Work-life balance and organizational culture](#)
- + [Area 2. Gender balance in leadership and decision-making](#)
- + [Area 3. Gender equality in recruitment and career progression](#)
- + [Area 4. Integrating the gender dimension into research and teaching content](#)
- + [Area 5. Measures against gender-based violence, including sexual harassment](#)
- + [Area 6. Gender budgeting](#)
- + [Area 7. Institutional communication](#)
- + [Area 8. Resources about developing and implementing GEPs](#)
- + [Area 9. Other resources](#)

Slika 33: Sklop orodij z različnimi področji enakosti spolov, ki ga obiskovalci platforme lahko uporabljajo za učenje o prednostih implementacije in postopkih priprave načrtov za enakost spolov (Athena, 2022c).

– [Area 1. Work-life balance and organizational culture](#)

Resource title	Beyond childcare: a gender approach to work-life balance in R&I institutional cultures	LINK HERE
Description	A training on a gender approach to work-life balance in R&I institutional cultures to go beyond childcare	
WHAT	Training	
WHO	GE Academy project	
Resource title	Organisational culture and work-life balance	LINK HERE
Description	A training on a gender-sensitive approach to work-life balance in R&I institutional cultures for HR officers, research team leaders, head of departments and gender equality or diversity officers.	
WHAT	Training	
WHO	GE Academy project	
Resource title	Re-humanising work and life in academia and research	LINK HERE
Description	A webinar to promote reflection and dialogue about women and men as partners in building gender equality	
WHAT	Webinar	
WHO	GE Academy project	
Resource title	'Why science needs a new reward and recognition system'	LINK HERE
Description	This survey shows the impact of the pandemic for researchers with a career role	
WHAT	Survey	
WHO	CALIPER project	

Slika 34: Povezave do uporabnih vsebin o prednostih naslavljanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacije z namenom izboljšanja organizacijske kulture te (Athena, 2022c).

Poleg tega, da je platforma namenjena diseminaciji uporabnih informacij za ciljne skupine projekta, je njen dolgotrajni namen **služiti kot platforma za združevanje in povezovanje ženskih raziskovalk**. Posebna podstran je namenjena **predstavitvi ženskih raziskovalk**, ki trenutno sodelujejo na projektu, na dolgi rok jih bo dodanih še več, iz podobnih prizadevanj. Na platformi je dostopen zemljevid, ki kaže lokacije ženskih raziskovalk in išče sinergije med področji za katera so specializirane. Uporabnik lahko poišče raziskovalko, ki deluje na področju, ki ga zanima in z njo vstopi v neposredni stik (Athena, 2022d). Dodatno je na platformi **vzpostavljen blog s temami, ki so tako posredno kot neposredno povezane z obstoječo situacijo (ne)enakosti spolov v raziskovalnih institucijah in institucijah, ki financirajo raziskave**, kjer lahko uporabniki prispevajo svoje izkušnje in komentirajo na objave drugih uporabnikov. Ker je spletna stran bila vzpostavljena komaj tekom leta 2022 in je njena diseminacija še v začetni fazi, trenutno ni na voljo konkretnih prispevkov uporabnikov (Athena, 2022e).

athena

Trainings Women researchers ATHENA Toolkit Community Contact

Forums

Home Community

Search

Forum	Topics	Posts	Last Post
Gender equality	1	1	No Topics
Challenges (problems/issues) related to gender (in)equalities (1, 0)			ciraml
Gender Equality Plans (GEPs) Monitoring (1, 0)			
Promising initiatives for promoting gender equality and diversity (1, 0)			
Q&A Interactive forum (2, 0)			

Home Courses Women researchers Privacy policy Cookies policy

This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

Slika 35: Blog, kjer lahko uporabniki platforme prispevajo lastne zapise ali komentirajo na zapise drugih uporabnikov (Athena, 2022e).

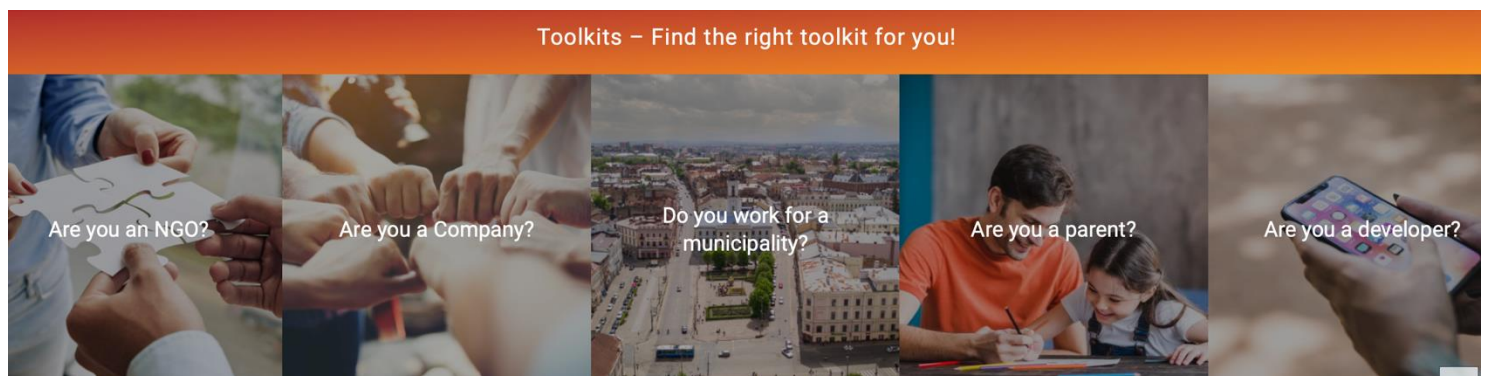
Spletna stran je **inovativna z vidika globalnega zemljevida raziskovalk**, ki bo višal ozaveščenost o številu ženskih raziskovalk, ki so se kljub oviram zaradi premalega vključevanja vidika spola na raziskovalnem področju odločile za ta poklic in ga uspešno opravljajo. **Blog je odličen pristop za zagotavljanje interaktivnosti**, ki pa bo dobil pravi pomen po končani uspešni diseminaciji platforme in bo **združeval različne profile ljudi, prav tako gre za praktičen način, da se vsebine, pripravljene tekom projekta dolgoročno ohranijo in negujejo.**

2.7. Families Share

Spletna platforma Families Share je nastala v okviru projekta **Socializing and sharing time for work/life balance through digital and social innovation**, ki ga je v konzorciju izvajalo 8 partnerjev in je bil izveden s pomočjo sredstev programa Horizon 2020. Osrednji cilj projekta je bil a) **ponuditi rešitev v obliki platforme, ki nudi nasvete za družine glede možne delitve časa in opravil, povezanih z otroki, starševstvom in gospodinjskimi opravili ter b) ponuditi inovativni pristop spletne in mobilne aplikacije, ki bo omogočala združevanje ciljnih skupin projekta – starši, podjetja, nevladne organizacije in občine.** Za namene pridobivanja informacij o potrebah možnih obiskovalcev platforme so bili v sedmih evropskih mestih vzpostavljeni t. i. mestni laboratoriji, kjer se je ozaveščalo o projektu in izvajalo razne socio-ekonomske meritve. Platforma je v osnovi namenjena vsem štirim ciljnim skupinam projekta (Families Share, 2020a).

Spletna platforma je odraz dosežkov, ki so bili uresničeni tekom izvajanja projekta. Njene vsebine primarno sestojijo **iz sklopa orodij, ki so namenjena vsem štirim ciljnim skupinam projekta in informacij glede ter povezav do tako spletne kot mobilne aplikacije. Sklop orodij razlaga vlogo posamezne ciljne skupine znotraj vizije projekta in vsaki ciljni skupini določa možna orodja in rešitve za usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.** Vsak sklop orodij vključuje video

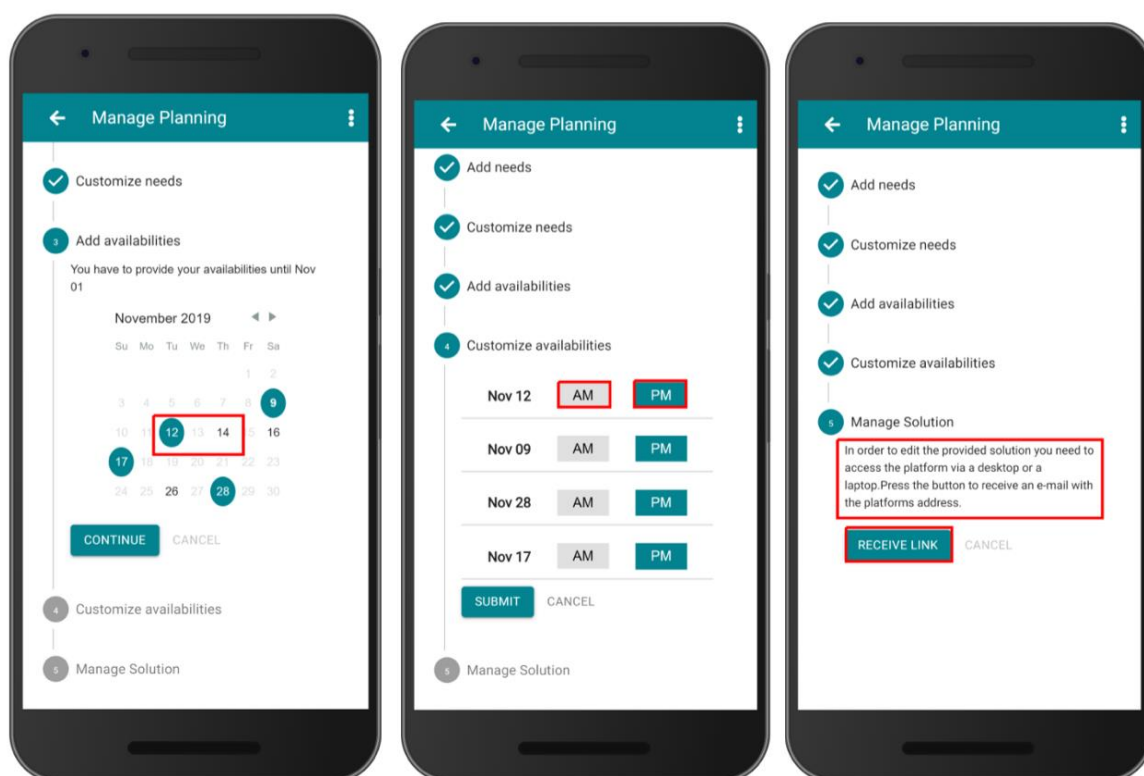
predstavitev vloge ciljne skupine in informacije glede prednosti uporabe tehnik delitve časa za otroke, starše in vključene organizacije. **Staršem so na voljo informacije glede možnih aktivnosti, ki jih lahko organizirajo v sodelovanju z drugimi starši in sodelujočimi organizacijami in predlog vzpostavitve pravilnika, ki pritiče takim aktivnostim. Podjetja, nevladne organizacije in občine so v okviru projekta mišljene kot podporne organizacije, ki lahko prispevajo nadzornike ali izobraževalne delavce za otroke in prostore, kjer se aktivnosti lahko izvajajo.** Vsi sklopi orodij so zasnovani, tako da poudarjajo sinergije med ciljnimi skupinami, kar pomeni, da je poudarjena korist tudi za deležnike, ki niso starši – na primer starš enega izmed otrok (iz ciljne skupine starši) lahko sodeluje pri aktivnosti kot prostovoljec pri določeni organizaciji oziroma v podjetju, aktivnosti pa se udeležijo tudi otroci zaposlenih v organizaciji oziroma v podjetju, kar koristi slednjima deležnikoma. **Dostopen je tudi sklop orodij za ljudi, ki se ukvarjajo z informacijsko-komunikacijskimi tehnologijami,** ki razlaga podrobno vzpostavitev mobilne aplikacije Families Share, z namenom diseminacije znanja glede vzpostavljanja podobnih mobilnih aplikacij (Families Share, 2020b).



Slika 36: Sklop orodij, kjer obiskovalec izbere v katero ciljno skupino spada za najbolj uporabne nasvete glede vloge te ciljne skupine v okviru vizije projekta (Families Share, 2020b).

Za mobilno oziroma spletno aplikacijo se je potrebno registrirati, gre pa za aplikacijo, ki jo sestavlja iz več **tematskih skupin glede na v projekt vključena mesta in možne aktivnosti, kar omogoča povezovanje in neposredno komunikacijo z drugimi obiskovalci platforme in dogovarjanje za morebitno delitev časa in nadzorovanje aktivnosti.** Za dostop do aplikacije mora obiskovalec poskenirati QR kodo, kar ga preusmeri na registracijo. **Na aplikacijo se lahko registrirajo starši,**

podjetja, občine in nevladne organizacije. Staršem in nasploh zaposlenim v vseh omenjenim organizacijam aplikacija služi kot orodje neposredne komunikacije in dogovarjanja, po drugi strani pa omenjene organizacije lahko ponudijo sredstva (prostor, časovni okvir) za izvajanje raznih aktivnosti. **Aplikacija omogoča interaktivno dogovarjanje, v smislu koledarja, v katerega udeleženci posamezne skupine vpisujejo tehnične informacije o aktivnostih, ki se bodo izvedle** – za kakšno aktivnost gre (varstvo otrok, prisotnost na obšolskih aktivnostih, dnevni izleti, izobraževalni tabori), kateri otroci bodo vključeni, kdo izmed staršev lahko sodeluje in v kakšnem časovnem okvirju je lahko starš prisoten na aktivnosti (Families Share, 2022c).



Slika 37: Prikaz mobilne aplikacije – znotraj določene skupine v aplikaciji, se obiskovalec poslužuje na sliki prikazanih orodij, ki omogočajo pregledno in celostno beleženje podatkov o časovni razpoložljivosti posameznikov, da so-organizira oziroma izvaja določeno aktivnost. (Families Share, 2022c).

Dva ključna pristopa za zagotavljanje interaktivnosti, ki ju uporablja spletna platforma sta **vključitev velikih količin avdio-vizualnih vsebin na praktično vse podstrani**

in pa možnost uporabe aplikacije, ki omogoča popolnoma personaliziran vnos podatkov, glede na potrebe vsakega posameznika, organizacije ali podjetja. Aplikacija služi kot praktična rešitev, ki njenim uporabnikom omogoča prikaz realne razpoložljivosti vključenih staršev, podjetij in organizacij, kar pripomore k lažji razdelitvi dela in opravil za vsakega posameznika.

2.8. GEMA

Certifikat GEMA (Gender Equality Management Assessment) je prvi slovenski certifikat družbene odgovornosti za področje enakosti spolov, ki podjetjem in drugim organizacijam omogoča učinkovito implementacijo enakosti spolov v njihovo organizacijsko strukturo, kulturo in delovne procese. **Koordinator certifikata je Inštitut za proučevanje enakosti spolov**, ki je certifikat razvil v tesnem sodelovanju s petimi slovenskimi podjetji. **Certifikat se podeljuje od leta 2018**, do zdaj so ga prejela tri izmed petih podjetij, ki so bila vključena v proces razvoja ukrepov (GEMA, 2022).

Spletna platforma GEMA je namenjena **podjetjem, ki želijo pridobiti certifikat kot tudi podjetjem, ki so certifikat že pridobila**. Vsebine na platformi vključujejo podatke o nosilcu certifikata, informacije o samem certifikatu in postopek pridobitve certifikata. Dodatno je na voljo še **blog**, v okviru katerega se objavljajo **prispevki na temo pozitivnih učinkov uvajanja enakosti spolov v podjetja** (prav tam).

Za pridobitev certifikata lahko zainteresirano podjetje piše nosilcu, postopek pridobitve pa vključuje tri stopnje. Prva stopnja je **ocena podjetja, ki vključuje izvedbo revizijskega postopka organizacijske strukture, organizacijske kulture in delovnih procesov podjetja oziroma organizacije skozi prizmo spola**. Analiza odgovorov in rezultatov, ki so bili pridobljeni s pomočjo kvantitativnih in kvalitativnih raziskav organizacijske strukture podjetja služi za temelj pri pripravi individualizirane zbirke ukrepov in rešitev za bolj učinkovito vključevanje načela enakosti spolov v delovanje organizacije. Druga stopnja je **sprememba, znotraj katere se začnejo pozitivni premiki na področju enakosti spolov znotraj podjetja oziroma organizacije, kar vodi v večjo učinkovitost poslovanja**. Inštitut za proučevanje enakosti spolov na tej točki organizira usposabljanja za vodje z namenom učinkovitega

vključevanja in razumevanja. Tretja stopnja je **zglede, kjer podjetje oziroma organizacija s komuniciranjem svojih dosežkov postane primer dobre prakse.** Podjetje nadaljuje z izobraževanjem in usposabljanjem tako vodstvenih kadrov kot zaposlenih in si v najvišji možni meri prizadeva za vključujočo organizacijsko kulturo, ki stremi k dobremu počutju svojih zaposlenih. Ukrepi, ki so pomembni za potrebe posameznega podjetja oziroma organizacije se identificirajo s pomočjo kadrovske službe. Ukrepe mora podjetje implementirati tako formalno (sprejetje novega ali posodobitev obstoječega internega akta) in dejansko (seznanjanje zaposlenih o sprejetju novega akta), da lahko prejme certifikat. Ukrepi temeljijo na več sklopih: **nepriustransko zaposlovanje, nepriustransko napredovanje, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, sistem mentorstva, regulacija plačilne vrzeli med moškimi in ženskami, krepitev vključujoče organizacijske kulture in uravnotežena zastopanost moških in žensk v vseh sektorjih podjetja oziroma organizacije** (prav tam).

Platforma je uporabniku prijazna in ima jasno opredeljeno strukturo – uporabnik se brez težave znajde pri iskanju željenih informacij. Dodano vrednost predstavlja blog, ki uporabniku dejansko pokaže spremembe, ki so jih izkusila podjetja, ki so se odločila za uvajanje ukrepov, ki temeljijo na enakosti spolov.

3. Zaključek

Poročilo o pregledu interaktivnih platform sestoji iz pregleda raznolikih platform, ki so namenjene različnim skupinam posameznikov za namen lajšanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter posledično vsebujejo različne ukrepe, ki se jih obiskovalci platform lahko poslužujejo. Vsi ukrepi skupaj tvorijo podlago začetka raziskovanja v okviru projekta PROMETEJ, saj bodo njegove aktivnosti temeljile na nadgradnji obstoječih ukrepov z namenom zagotavljanja čimbolj realnih in personaliziranih rešitev, ki bodo prilagojene na poslovno okolje v konzorcij vključenih partnerjev.

Pomemben vidik poročila predstavlja pregled pristopov za zagotavljanje interaktivnosti platform, saj bo od začetne priprave do vzpostavitve platforme PROMETEJ, slednja podvržena viziji uporabniku prijazne in zanimive platforme. Pregled platform z vidika možnih pristopov za zagotavljanje interaktivnosti je predstavil kar nekaj inovativnih pristopov, ki ohranjajo zanimanje uporabnikov za nadaljno raziskovanje platforme – od klasičnih naborov avdio-vizualnih vsebin in iskanja po ključnih besedah do samoocenjevalnih testov, mapiranja možnih kontaktnih oseb, družabne mobilne in spletne aplikacije za neposredno komuniciranje, vzpostavitve spletnih skupnosti, vzpostavitve blogov, ki omogočajo komunikacijo itd. Vse te oblike zagotavljajo, da se želje po pozitivnih spremembah iz časa izvajanja projektov in podobnih prizadevanj ohranijo in še naprej služijo v obliki uporabnih vsebin za posameznike, ki tekom vsakdana nimajo dostopa do zanje nujno potrebnih in uporabnih informacij.

4. Viri

ACT. (b. d. a). About Project. Dostopno prek <https://act-on-gender.eu/project> (16. 7. 2022)

ACT. (b. d. b). Home page. Dostopno prek <https://act-on-gender.eu> (16. 7. 2022)

ACT. (b. d. c). ACT Highlights. Dostopno prek <https://act-on-gender.eu/act-highlights> (16. 7. 2022)

ACT. (b. d. d). GEAM TOOL. Dostopno prek <https://geam.act-on-gender.eu> (16. 7. 2022)

Athena – gender equality to unlock research potential. (2022). About. Dostopno prek <https://www.athenaequality.eu/about/> (17. 7. 2022)

Athena. (2022a). Home page. Dostopno prek <https://gender-equality.eu> (17. 7. 2022)

Athena. (2022b). Trainings. Dostopno prek <https://gender-equality.eu/courses/> (17. 7. 2022)

Athena. (2022c). ATHENA Toolkit. Dostopno prek <https://gender-equality.eu/athena-toolkit/> (17. 7. 2022)

Athena. (2022d). Women Researchers Database. Dostopno prek <https://gender-equality.eu/women-researchers/> (17. 7. 2022)

Athena. (2022e). Forums. Dostopno prek <https://gender-equality.eu/community/> (17. 7. 2022)

Work Life Balance – SHARE. (2022c) Company culture on gender equality and work-life balance assessment tool. (2022c). Dostopno prek <https://share.isotita.gr/en/share-assessment-tool/> (15. 7. 2022)

EQW&L. (b. d. a). Home page. Dostopno prek <https://equalityforworkandlife.eu/en/home/> (15. 7. 2022)

EQW&L. (b. d. b). Toolkit. Dostopno prek <https://equalityforworkandlife.eu/en/toolkit-2/> (15. 7. 2022)

EQW&L. (b. d. c). Toolkit – People. Dostopno prek <https://equalityforworkandlife.eu/en/toolkit-for-people/> (15. 7. 2022)

EQW&L. (b. d. d). Toolkit – PES. Dostopno prek <https://equalityforworkandlife.eu/en/toolkit-pes/> (15. 7. 2022)

EQW&L. (b. d. e). Toolkit – Companies. Dostopno prek <https://equalityforworkandlife.eu/en/companies-toolkit/> (15. 7. 2022)

Families Share. (2020a). About. Dostopno prek <https://families-share.eu/project-about> (18. 7. 2022)

Families Share. (2020b). Families Share Toolkit. Dostopno prek <https://www.families-share-toolkit.eu> (18. 7. 2022)

Families Share. (2022c). Development. Dostopno prek <https://developmentapp.families-share.eu:6001> (18. 7. 2022)

GEMA. (2022). Začetna stran. Dostopno prek <https://gema-certificate.com/sl/uncategorized-sl/prva-generacija-podjetij-s-certifikatom-gema/> (20. 7. 2022)

Home page. (2022b). Work Life Balance – SHARE. Dostopno prek <https://share.isotita.gr/en/home/> (15. 7. 2022)

LifeSciCop. (b. d. a). Home page. Dostopno prek <https://lifescicop.act-on-gender.eu> (16. 7. 2022)

LifeSciCop. (b. d. b). Tools. Dostopno prek <https://lifescicop.act-on-gender.eu/tools/toolkits> (16. 7. 2022)

PLOTINA. (b. d. a). About Project. Dostopno prek <https://www.plotina.eu/plotina-about/> (17. 7. 2022)

PLOTINA. (b. d. b). PLOTINA Lexicon. Dostopno prek <https://www.plotina.eu/plotina-lexicon/> (17. 7. 2022)

PLOTINA. (b. d. c). Library of Actions. Dostopno prek <https://www.plotina.eu/plotina-list-of-actions/> (17. 7. 2022)

PLOTINA. (b. d. d). PLOTINA Toolkits. Dostopno prek <https://www.plotina.eu/plotina-formative-toolkit/> (17. 7. 2022)

PLOTINA. (b. d. e). What is a Gender Audit? Dostopno prek <https://www.plotina.eu/what-is-a-gender-audit/> (17. 7. 2022)

PLOTINA. (b. d. f). Drafting a Gender Equality Plan. Dostopno prek <https://www.plotina.eu/drafting-the-gep/> (17. 7. 2022)

PLOTINA. (b. d. g). PLOTINA Monitoring Tool. Dostopno prek <https://www.plotina.eu/monitoring-tool/> (17. 7. 2022)

PLOTINA. (b. d. h). Key Issues for Implementation. Dostopno prek <https://www.plotina.eu/key-issues-for-implementation/> (17. 7. 2022)

SHARE Project Equality Label. (2022d). Work Life Balance – SHARE. Dostopno prek <https://share.isotita.gr/en/participation-in-the-pilot-equality-label-program/> (15. 7. 2022)

Summary of the SHARE project. (2022a). Work Life Balance – SHARE. Dostopno prek <https://share.isotita.gr/en/about-the-project/> (15. 7. 2022)

SUPERA. (b. d. a). About us. Dostopno prek <https://www.superaproject.eu/what/> (16. 7. 2022)

SUPERA. (b. d. b). Home page. Dostopno prek <https://www.superaproject.eu> (16. 7. 2022)

SUPERA. (b. d. c). Project Outcomes. Dostopno prek https://www.superaproject.eu/portfolio-items/project_outcomes/ (16. 7. 2022)

Theofilopoulos, T. in Moschovakou, N. (2021). Gender Training: Manual for Company Actors.

Dostopno prek https://share.isotita.gr/wp-content/uploads/2021/01/kethi_ENG.pdf

Thomson, A., Rabsch, K., Barnard, S., Dainty, A., Hassan, T. M., Bonder, G., Fernandez, B. in Romano, M. J. (2021). Community of Practice co-Creation Toolkit v.2.

Dostopno prek https://act-on-gender.eu/sites/default/files/act_d2.7_co-creation_toolkit_version2.0_31aug2021.pdf

Yellow Window. (2021). Participatory approaches towards GEP design and implementation SUPERA guide. Dostopno prek <https://www.superaproject.eu/wp-content/uploads/2022/05/Participatory-approaches-towards-GEP-design-and-implementation-SUPERA-guide.pdf>

<https://www.superaproject.eu/wp-content/uploads/2022/05/Participatory-approaches-towards-GEP-design-and-implementation-SUPERA-guide.pdf>

5. Kazalo slik

Številka slike	Poimenovanje slike in vir	Stran v poročilu
1	Začetna stran (»Home«) spletne interaktivne platforme Work Life Balance – SHARE (Work Life Balance – SHARE, 2022b)	5, 6
2	Primeri vprašanj, ki jih vsebuje samoocenjevalni test (Work Life Balance – SHARE, 2022c)	6, 7
3	Začetna stran prvega izobraževalnega modula, ki se nanaša na razbijanje nezavednih stereotipov in predstav, ki temeljijo na spolnih vlogah (Theofilopoulos in Moschovakou, 2021, str. 30)	8
4	Začetna stran drugega izobraževalnega modula, ki vsebuje možne aktivnosti za podajanje znanja o nacionalnih,	9

	regionalnih in svetovnih zakonskih okvirjih glede vidika enakosti spolov in spodbujanja družini prijaznih politik (Theofilopoulos in Moschovakou, 2021, str. 35)	
5	Začetna stran tretjega izobraževalnega modula, kateri obsega možne aktivnosti, ki doprinesejo k razumevanju pomembnosti vključevanja vidika enakosti spolov v celovno okolje podjetja (Theofilopoulos in Moschovakou, 2021, str. 45)	9
6	Struktura sklopa orodij na platformi EQW&L, kjer obiskovalec platforme izbere v katero ciljno skupino spada (EQW&L, b. d. b)	11
7	Izgled platforme, če uporabnik izbere ciljno skupino »ljudje« znotraj zbirke orodij, ki ponuja informacije o osrednjih značilnostih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (v smislu zakonodaje), ki so lahko pomembne za posameznike, glede na njihove osebne okoliščine – materinski dopust, fleksibilen delovni čas, lokalne stortive (vrtec, šola itd.), odsotnost iz službe, ukrepi za spodbujanje družini prijaznih politik (EQW&L, b. d. c)	12
8, 9	Prikaz posameznega cilja (lev stolpec), ki si ga podjetje zada z namenom izboljšanja organizacijske strukture in možna orodja (desni stolpec), ki se jih podjetje lahko v različnih	13, 14

	merah posluži za doseg takih ciljev (EQW&L, b. d. e)	
10	Izsek iz primera načrta enakosti spolov za raziskovalno organizacijo, ki prikazuje osnovne izhodiščne informacije, ki jih organizacija mora opredeliti, da lahko začne s procesom uvajanja politik enakosti spolov (SUPERA, b. d. c)	16
11, 12	Sklop orodij za področje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki nudi nasvete in uporabne povezave za vključitev omenjenega vidika v proces priprave razpisne dokumentacije, ki jo pripravljajo organizacije za financiranje raziskav (SUPERA, b. d. c)	17
13	Uporabnik lahko izbira med različnimi avdio-vizualnimi vsebinami za učenje o vključevanju vidika enakosti spolov v organizacije (SUPERA, b. d. c)	18
14	Razlaga namena in poteka aktivnosti Theatre of the Oppressed, ki se nahaja tako v priročniku kot tudi kot ločen dokument na platformi (Yellow Window, 2021)	19
15	Začetna stran (»Home«) spletne platforme ACT (ACT, b. d. b)	21
16	Spletna stran orodja GEAM (ACT, b. d. d)	22

17	Štiri primarna področja aktivnosti skupnosti praks in orodja, ki se jih lahko skupnosti praks poslužujejo (Thomson et al., 2021)	23
18	Izgled posamezne ločene spletne strani za eno izmed skupnosti praks (LifeSciCop, b. d. a)	24
19	Možnost filtracije aktivnosti, glede na obstoječe potrebe skupnosti praks na ločeni spletni strani za skupnost praks pod zavihkom »Tools - Co-creation Tools« (LifeSciCop, b. d. b)	25
20	Slovar pojmov, ki so ključni za razumevanje enakosti spolov (PLOTINA, b. d. b)	27
21	Ukrepi, filtrirani po ključnih sklopih. Na desni strani je omogočeno filtrirano raziskovanje ukrepov, gumb »Show specific actions« pa prikaže vse izvedene ukrepe za izbrano področje (PLOTINA, b. d. c)	28
22	Vsi ukrepi, ki so jih uvedli partnerji tekom projekta na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (PLOTINA, b. d. c)	29
23	Začetna stran sklopa orodij, kjer uporabnik izbere enega izmed štirih korakov priprave načrta za enakost spolov (PLOTINA, b. d. d.)	30

24	Predlogi za uokvirjanje kvalitativnih informacij glede obstoječe situacije na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Enaka struktura predloge pritiče tudi ostalim štirim področjem (PLOTINA, b. d. e)	32
25	Vodila za analizo in poročanje podatkov, ki so bili zbrani na podlagi kvantitativnega in kvalitativnega pridobivanja informacij za področje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja (PLOTINA, b. d. e)	33
26, 27, 28	Nabor možnih ukrepov glede na tri osrednje cilje, ki jim organizacije sledi za izboljševanje poklicnega in zasebnega življenja (PLOTINA, b. d. f)	34, 35
29	Predstavitev nadzornega orodja, ki so ga vzpostavili partnerji v okviru projekta (PLOTINA, b. d. g)	36
30	Prikaz ključnih faktojev uspeha, ki so jih identificirali projektni partnerji za implementacijo načrta za enakost spolov (PLOTINA, b. d. h)	37
31	Prikaz glavnih ovir, ki so jih identificirali projektni partnerji pri implementaciji načrta za enakost spolov (PLOTINA, b. d. h)	37
32	Različni treningi na temo enakosti spolov, ki so jih pripravili	39

	projektni partnerji (Athena, 2022b)	
33	Sklop orodij z različnimi področji enakosti spolov, ki ga obiskovalci platforme lahko uporabljajo za učenje o prednostih implementacije in postopkih priprave načrtov za enakost spolov (Athena, 2022c)	40
34	Povezave do uporabnih vsebin o prednostih naslavljanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacije z namenom izboljšanja organizacijske kulture te (Athena, 2022c)	40, 41
35	Blog, kjer lahko uporabniki platforme prispevajo lastne zapise ali komentirajo na zapise drugih uporabnikov (Athena, 2022e)	41, 42
36	Sklop orodij, kjer obiskovalec izbere v katero ciljno skupino spada za najbolj uporabne nasvete glede vloge te ciljne skupine v okviru vizije projekta (Families Share, 2020b)	43
37	Prikaz mobilne aplikacije – znotraj določene skupine v aplikaciji, se obiskovalec poslužuje na sliki prikazanih orodij, ki omogočajo pregledno in celostno beleženje podatkov o časovni razpoložljivosti posameznikov, da so-organizira oziroma izvaja določeno aktivnost. (Families Share, 2022c)	44