

Izhajajoč iz ustavno zagotovljene enakosti pred zakonom, sklicujoč se na poslanstvo in vrednote UM in upoštevajoč zaveze iz Strategije UM 2021–2030 Senat Univerze v Mariboru na 21. redni seji, dne 22. 06. 2021, sprejema

AKCIJSKI NAČRT ENAKOSTI SPOLOV UNIVERZE V MARIBORU ZA OBDOBJE 2021–2025

I. OZADJE PRVEGA NAČRTA ENAKIH MOŽNOSTI NA UM

Enakost spolov je vrednota družbe, ki jo priznava Univerza v Mariboru. Enako to velja za odpravo diskriminacije na temelju spolne usmerjenosti. Kot izpostavlja Evropska komisija, je *»enakost spolov odraz naše identitete«* in *»bistven pogoj za inovativno, konkurenčno in uspešno evropsko gospodarstvo. V podjetništvu, politiki in družbi kot celoti lahko ves naš potencial uresničimo le, če bomo izkoristili vse naše talente in raznolikost.«*¹

Enakost spolov se v prvi vrsti navezuje na enakopravnost spolov, ki pomeni pravno (*de iure*) enakost, torej zakonsko zagotovljeno enakost vseh spolov, po kateri so vsem osebam, ne glede na spol, zagotovljene enake pravice in imajo enake odgovornosti. Obenem pa enakost spolov enakopravnost nadgrajuje tako, da moramo biti osebe vseh spolov tudi v praksi (*de facto*) enako prepoznavni. Kot takšna torej enakost spolov ne pomeni istosti ali podobnosti spolov – ne pomeni zanikanja spolnih razlik, temveč pomeni, da imamo različni spoli enake pravice, odgovornosti, enako moč pri odločanju in da smo v enaki meri udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja.²

Univerza v Mariboru (odslej UM) je mednarodno uveljavljena raziskovalna in izobraževalna institucija, ki spoštuje človekove pravice, udejanja politiko enakih možnosti ter želi to nadgrajevati tudi v prihodnosti. Na UM se zavedamo, da akademska skupnost ne more v celoti izkoristiti svojega potenciala, če ne izkoristi talentov vseh njenih sodelavk, sodelavcev, študentk in študentov. Prav tako se zavedamo, da napredovanje univerze na področju enakosti spolov zahteva zavzetost in ukrepe na vseh ravneh organizacije, zlasti pa aktivno vodstvo tistih na višjih položajih. Zato se s tem akcijskim načrtom zavezujemo k trajnostnim strukturnim in kulturnim spremembam za spodbujanje enakosti spolov. S konkretnimi ukrepi se zavezujemo k spodbujanju enakosti spolov v akademski skupnosti UM, in k odpravi ovir, s katerimi se spopadajo ženske, zlasti na glavnih točkah kariernega razvoja in napredovanja. Prav tako se zavezujemo, da bomo odpravili diskriminatorna ravnanja, ki ga doživljajo LGBTIQ+ osebe. Ker imajo vsi posamezniki identitete, ki jih oblikuje več različnih dejavnikov, se zavezujemo, da bomo preučili tudi presečišča spolov in drugih dejavnikov, kjer je to mogoče.

Na Univerzi v Mariboru spoštujemo in se odzivamo na zaveze iz političnih in pravnih dokumentov Republike Slovenije (odslej RS) in Evropske unije (odslej EU), ki zahtevajo enakost možnosti vseh

¹ SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025, COM(2020) 152 final, 5.3.2020.

² ENAKOST SPOLOV – (ŠE) NEDOKONČANA ZGODBA, Pregled razvoja na področju enakosti spolov v Sloveniji, 1991–2016, MDDSZ, Sektor za enake možnosti, 2016, str. 7.

posameznikov, ne glede na njihove različne osebne okoliščine, in prepovedujejo diskriminacijo. K napredku na tem področju nas spodbujajo tudi naše zaveze v okviru certifikata »*HR excellence in*

research«, ki nam ga je kot odgovornemu delodajalcu raziskovalcev podelila Evropska komisija. Zagotavljanje enakih možnosti pa nenazadnje postaja tudi razpisni pogoj za projektne prijave pri Evropski komisiji. Univerzitetni načrt za enakost spolov je tako v letu 2021 postal vstopni pogoj za prijave na razpise Obzorje Evropa (2021–2027), kar je posledica Strategije za enakost spolov Evropske komisije 2020–2025 z dne 5.3.2020.

V posebnem kontekstu raziskovalnih organizacij in visokega šolstva Evropska komisija načrte za enakost spolov razume kot skupek ukrepov, katerih namen je:

- priprava ocene učinka, tj. pregled postopkov in praks za ugotavljanje enakosti spolov;
- opredelitev in izvajanje inovativnih strategij za odpravo kakršnih koli pristranskosti;
- določanje ciljev in spremljanje napredka s pomočjo kazalnikov.³

Ta sklop ukrepov, ki so lahko različno kompleksni, naj bi izrazil strateški pogled univerze na doseganje enakosti spolov. Komisija izpostavlja, da pobude, kot sta upoštevanje Listine EU o temeljnih pravicah ali sprejetje splošnih ciljev glede enakosti spolov, same po sebi ne predstavljajo načrta za enakost spolov, saj se morajo te zaveze preliti v konkreten sklop korakov in ukrepov, ki jih je treba sprejeti. Zahteva se torej akcijski načrt. Poleg tega Komisija tudi izpostavlja, da zaveza k podpori širše raznolikosti ali strategija proti diskriminaciji ali načrt, ki med drugim obravnava spol, ne dosega pričakovanj Komisije glede sprejema načrta enakosti spolov. Komisija izpostavlja, da se mora takšna strategija opirati na zadostne podatke o spolu in spol obravnavati z zadostnim številom ukrepov in kazalnikov, da bi lahko Komisija domnevala, da bo enakost spolov dejansko dosežena. Obenem Komisija izpostavlja zaželenost, da se neenakosti glede na spol upoštevajo tudi v presečišču z drugimi razlogi za neenakost, kot so invalidnost, starost, spolna usmerjenost, vera ali narodnost. Odpravljanje drugih neenakosti, ki se križajo s spolom, lahko po oceni Komisije nudi učinkovite vzroke za spremembe in lahko spodbudi celovite ukrepe in strategije, čeprav zahteva več analitičnih virov, podatkov in več strokovnega znanja kot reševanje spola ločeno od drugih razlogov za neenakost.

Celovita problematika mora glede na smernice Evropske komisije biti naslovljena v štirih korakih:

- faza analize, v kateri se zbirajo podatki, razčlenjeni po spolu; postopki, procesi in prakse se kritično ocenjujejo z namenom odkrivanja neenakosti med spoli in pristranskosti med spoli;
- faza načrtovanja, v kateri so opredeljeni cilji, postavljeni kazalniki, določeni ukrepi za odpravo ugotovljenih težav, dodeljeni finančni viri in odgovornosti ter dogovorjeni roki;
- faza izvajanja, v kateri se izvajajo zastavljene dejavnosti in prizadevanja za postopno širjenje mreže podpornikov politike enakosti spolov; ter

³ Vir: European Commission Communication on 'A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth' (COM(2012) 392 final).

- faza spremljanja, v kateri se proces in napredek redno spremljata in ocenjujeta. Ugotovitve spremljanja omogočajo prilagajanje in izboljšanje posegov, tako da je mogoče izboljšati njihove rezultate.

Pomembno je, da načrt enakih možnosti predstavlja javni dokument, s katerim so zaposleni seznanjeni ter da je v implementacijo načrta vključeno več oseb iz različnih služb znotraj institucije.

Univerzitetne prakse na tem področju v Evropi se zlasti osredotočajo na področja zaposlovanja, napredovanja, vodilnih delovnih mest in vključenosti v sprejemanje pomembnih odločitev v organizaciji ter na vprašanje, ali se področja raziskovanja in učnih programov nanašajo na tematike enakosti spolov.⁴ Izpostavljene teme so ravnotežje med delom in zasebnim življenjem, seksizem, stereotipi ter spolno nadlegovanje. Cilj teh ukrepov je spodbujati karierni razvoj posameznikov z namenom, da se prepreči izguba talentov, zlasti žensk, ki pogosteje izstopijo iz kariernega napredovanja, izboljšati odločanje, ki je povezano s spolnimi neravnotežji, ter pospešiti zavedanje o kulturnih spremembah, ki zadevajo enakost spolov.

Z namenom, da UM sistematično in organizirano pristopi k problematiki enakosti spolov ter da postane bolj dostopna za invalide in osebe s funkcijskimi omejitvami je Rektor UM, prof. dr. Zdravko Kačič, 10.3.2021 imenoval Delovno skupino za pripravo akcijskega načrta za enake možnosti na UM. Z načrtom enakosti spolov se je ukvarjala skupina v naslednji sestavi:

- prof. dr. Janja Hojnik, prorektorica za kadre UM, vodja delovne skupine,
- doc. dr. Smiljana Gartner, FF, članica projekta ZRC SAZU za področje enakosti spolov,
- doc. dr. Aida Kamišalić Latifić, FERl, Inženirka leta 2019,
- prof. dr. Dejan Škorjanc, FKBV, član Komisije MIZŠ za enake možnosti,
- izr. prof. dr. Branislava Vičar, FF, raziskovalka na področju družbenega jezikoslovja,
- doc. dr. Petra Weingerl, PF, raziskovalka na področju prava EU,
- Doroteja Smogavec, Oddelek za izobraževanje UM,
- Joanna Tekavc, Oddelek za razvoj UM

Delovna skupina je pripravila prvi načrt enakosti spolov za naslednje štiriletno obdobje in ga na podlagi sklepa Kolegija rektorja UM z dne XXX predložila v odobritev Senatu UM in Študentskemu svetu UM. Namen akcijskega načrta je podati osnovno analizo stanja ter načrt aktivnosti za uravnoteženje spolov ter odpravo diskriminacije, ki temelji na spolu in/ali spolni usmerjenosti, ter lažje odkrivanje primerov seksizma, spolnega nasilja in nadlegovanja. Končni cilj akcijskega načrta je v izboljšanem počutju zaposlenih in študentov na UM, okrepljenem sodelovanju ter posledično v njihovem kvalitetnejšem raziskovalnem, izobraževalnem in strokovnem delu. V tem smislu je akcijski načrt naslovljen na vodstva UM in članic, na zaposlene in študente UM, ki sodelujejo pri organizaciji zaposlitvenih postopkov, postopkov zaradi kršitve predpisov UM s področja enakosti spolov, ter na vse tiste zaposlene in

⁴ Glede slednjega gl.: *Priročnik za uvajanje spolno občutljivega pristopa v raziskovanje in poučevanje* (Mihajlović Trbovc & Hofman, 2016), <https://zalozba.zrc-sazu.si/sl/publikacije/prirocnik-za-uvajanje-spolno-obcutljivegapristopa-v-raziskovanje-in-poucevanje#v;angleškaverzija:Toolkitongendersensitiveapproachtoresearch&teaching>
https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_toolkit_gender_research_teaching.pdf.

študente, ki lahko preko raziskovalnega, izobraževalnega in strokovnega dela prispevajo k povečanju senzibilnosti za vprašanja enakosti spolov ter s tem k izboljšanju naše akademske skupnosti in k večji pravičnosti družbe.

Načrt enakosti spolov UM za obdobje 2021-2025 v prvem delu prikazuje temeljne pravne in strateške dokumente na ravni RS in EU s tega področja. V drugem delu podaja kratko analizo stanja na področju enakosti spolov na UM v obliki pregledne statistike. V zadnjem delu so v obliki akcijskega načrta podani

ukrepi na področju enakosti spolov in odpravi diskriminacije na temelju spola in/ali spolne usmerjenosti.

Čeprav je bilo na področju enakih možnosti v preteklosti veliko že storjenega in doseženega, številni izzivi ostajajo. Gre za prvi načrt enakosti spolov na UM, ki ga bo treba redno dopolnjevati in posodabljati. Z akcijskim načrtom se na UM zavezujemo k pospeševanju enakih možnosti in k boju zoper diskriminacijo na vseh področjih našega dela v celotni akademski skupnosti, ne glede na spol, spolno usmerjenost ali spolno identiteto vključenih. Akcijski načrt od celotne akademske skupnosti UM zahteva dolgoročno in pristno zavezanost k spremembam. Ukrepi se nanašajo tako na vsakodnevne aktivnosti in prakse, v katere so zakoreninjeni nekateri predsodki in nezavedno ravnanje, kot na pomembne odločitve o zaposlovanju, napredovanju zaposlenih in delitvi finančnih sredstev na univerzi. Pandemija koronavirusne bolezni je v letih 2020 in 2021 povzročila nove izzive tudi z vidika enakih možnosti. Na UM se zavezujemo te izzive preseči in smo odločeni, da ne bomo del slabšajoče se situacije na področju enakih možnosti, ki jo za Slovenijo ugotavlja Eurostatov Indeks enakosti spolov.

II. PRAVNA ZAVEZANOST UM K ZAGOTAVLJANJU ENAKOSTI SPOLOV

1. Pravni red EU na področju enakosti spolov

Enakost in nediskriminacija sta temeljni vrednoti in temeljni načeli Evropske unije ter sta zapisani v njenih temeljnih pogodbah in v Listini o temeljnih pravicah. Razvoj na zakonodajnem področju, sodna praksa in politične pobude preteklih desetletij so mnogim omogočili boljše življenje in pripomogli h gradnji družbe, ki bolj spoštuje enakost, v kateri se različni ljudje počutijo bolje sprejeti in ki si prizadeva za spoštljivo in pravično obravnavo vseh ljudi.

EU prepoveduje diskriminacijo na temelju vseh splošno priznanih osebnih okoliščin v vrsti temeljnih pravnih dokumentov. Nediskriminacija predstavlja vrednoto EU (2. člen Pogodbe o EU – odslej PEU) in njen cilj (3. člen PEU). 8. člen Pogodbe o delovanju EU (odslej PDEU) določa, da si EU v vseh svojih dejavnostih prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami. 10. člen PDEU pa določa, da si EU pri opredeljevanju in izvajanju svojih politik in dejavnosti prizadeva za boj proti diskriminaciji med drugim na podlagi spola ali spolne usmerjenosti. Podobno določbo o splošni prepovedi diskriminacije vsebuje tudi Listina EU o temeljnih pravicah (21. člen).

Leta 2000 je EU sprejela **direktivo o enakosti pri zaposlovanju** (2000/78/ES), ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola in spolne usmerjenosti pri zaposlovanju.

Bolj nedavno so Evropski parlament, Svet in Komisija leta 2017 na vrhu v Göteborgu razglasili **evropski steber socialnih pravic**. Steber določa 20 ključnih načel in pravic, ki so bistvenega pomena za pravične in dobro delujoče trge dela ter sisteme socialnega varstva v 21. stoletju. Sestavljajo ga tri poglavja: (1) enake možnosti in dostop do trga dela; (2) poštene delovni pogoji; (3) socialna zaščita in vključevanje.

Posledično je marca 2020 Evropska komisija objavila **Strategijo za enakost spolov 2020-2025** (COM/2020/152 final). Strategija EU za enakost spolov je korak v uresničevanju zaveze komisije Ursule von der Leyen za *Unijo enakosti*. Strategija predstavlja cilje in ukrepe politike, da bi do leta 2025 dosegli občuten napredek v smeri spolno enakostne Evrope. Cilj je Unija, v kateri se ženske in moški, dekleta in fantje, deklince in dečki, v vsej svoji raznolikosti, svobodno odločajo o svojem življenju, imajo enake možnosti za uspeh ter enake možnosti za udeležbo in vodenje v evropski družbi. Ključni cilji so odprava nasilja zaradi spola; premagovanje spolnih stereotipov; odpravljanje spolnih vrzeli na trgu dela; doseganje enake udeležbe v vseh gospodarskih sektorjih; obravnavanje spolne vrzeli pri plačilih in pokojninah; odpravljanje spolne vrzeli pri oskrbi in doseganje spolne uravnoteženosti pri odločanju in v politiki.

Kot enega prvih dosežkov Strategije je Komisija 4. marca 2021 zakonodajalcema EU v sprejem predlagala **direktivo o preglednosti plačil** (COM(2021) 93 final), katere cilj je zagotoviti, da bodo ženske in moški v EU za enako delo prejeli enako plačilo. V predlogu so določeni ukrepi za preglednost plačil, kot so informacije o plačilu za iskalce zaposlitve, pravica do seznanitve z ravno plačila delavcev, ki opravljajo enako delo, in poročanje o plačilni vrzeli med spoloma. S predlogom se tudi krepijo orodja, s katerimi lahko delavci uveljavljajo svoje pravice, in olajšuje dostop do sodnega varstva. Zaposleni bodo imeli v primeru diskriminacije pri plačilu tudi pravico do odškodnine.

Strategija med drugim določa, da bo Komisija v okviru programa **Obzorje Evropa** uvedla načelo enakosti spolov tudi na področju raziskav in inovacij. Predvideni sta na primer možnost, da se od

prosilcev zahteva načrt za enakost spolov...” (str. 16–17). V zvezi s tem je Jean-Eric Paquet, vodja Generalnega direktorata za raziskave in inovacije, izpostavil:

*»We will now ask all beneficiaries under Horizon Europe to have put in place gender equality plan. So that is not any more an offer, it will be a requirement. ... in other words, **every public organisation** interested to team up in a consortium to bid for funding under Horizon Europe **will need to put in place such a gender equality plan**«.*

Tudi Evropski raziskovalni svet (**European Research Council – ERC**) izpostavlja, da so ženske in moški enako sposobni izvesti odlične prebojne raziskave in je v skladu s prvim načrtom ERC za enakost spolov 2007-2013 že leta 2008 ustanovil stalno delovno skupino, ki skozi celoten proces izbora ERC projektov nadzira upoštevanje enakosti spolov. Ta delovna skupina za ravnoesje med spoloma v okviru ERC je leta 2014 oblikovala nov načrt za enakost spolov ERC, ki med drugim zahteva spolno uravnotežene panele za ocenjevanje prijav na razpis, spolno uravnoteženo promocijo izbranih projektov ter dodatne delavnice za spodbujanje prijav s strani manjšinsko udeleženih spolov.

Vsled zahtev zakonodajalcev in financerjev raziskav po aktivni politiki na področju enakosti spolov v znanosti in visokem šolstvu so številne visokošolske institucije po vsem svetu v zadnjih 15. letih pristopile k uresničevanju Listine Athene Swan (*The Athena Swan Charter*). Listina je okvir, ki služi podpori in preoblikovanju politike enakosti spolov v visokošolskem izobraževanju in raziskovanju. Listina, ki je bila sprejeta leta 2005 za spodbujanje in priznavanje zavezanosti k napredovanju v poklicih žensk v znanosti, tehnologiji, inženirstvu, matematiki in medicini (STEMM), se zdaj uporablja po vsem svetu za širše obravnavanje enakosti spolov in ne naslavlja le ovir za napredovanje, ki prizadenejo ženske. Uresničevanje načel iz Listine Athene Swan odraža del univerzitetnih politik za enake možnosti za vse, ne glede na njihove osebne okoliščine, ter njihove usmerjenosti v trajnostni razvoj.

Dodatno izpostavljamo, da je 12. novembra 2020 Evropska komisija predstavila prvo **Strategijo EU za enakost lezbijk, gejev ter biseksualnih, transspolnih, interspolnih in kvir (LGBTIQ) oseb** (COM(2020) 698 final), ki obravnava neenakosti in izzive, s katerimi se soočajo LGBTIQ osebe, ter določa številne ciljno usmerjene ukrepe za naslednjih pet let, vključno s pravnimi in finančnimi ukrepi. Strategija predlaga razširitev seznama kaznivih dejanj EU na kazniva dejanja iz sovraštva, vključno s homofobnimi kaznivimi dejanji iz sovraštva in homofobnim ter transfobnim sovražnim govorom. Eno od štirih temeljnih področij, na katere posega strategija, pa je prav diskriminacija pri zaposlovanju. V luči navedenega se predmetni akcijski načrt UM ne omejuje zgolj na vprašanja spolov, ampak zajema tudi nekatere ukrepe za odpravo diskriminatornih praks zoper LGBTIQ skupnost na UM.

2. Slovenski pravni red na področju enakosti spolov

Slovenska zakonodaja uzakonja vsa načela iz mednarodnih konvencij in prava EU, ki se nanašajo na vprašanja enakih možnosti in prepovedi diskriminacije in v nekaterih pogledih zagotavlja bolj ugodne pogoje. Tako 14. člen *Ustave RS* določa **enakost pred zakonom**, v skladu s katero je:

“V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.”

Glede na 16. člen *Ustave RS* je človekove pravice in temeljne svoboščine izjemoma dopustno začasno razveljaviti ali omejiti v vojnem in izrednem stanju. Človekove pravice in temeljne svoboščine se smejo razveljaviti ali omejiti le za čas trajanja vojnega ali izrednega stanja, vendar v obsegu, ki ga tako stanje zahteva. Vendar pa *sprejeti ukrepi ne smejo povzročajo neenakopravnosti, ki bi temeljila le na rasi,*

narodni pripadnosti, spolu, jeziku, veri, političnem ali drugem prepričanju, gmotnem stanju, rojstvu, izobrazbi, družbenem položaju ali katerikoli drugi osebni okoliščini.

V letu 2004 je bil dopolnjen 43. člen Ustave RS, ki ureja volilno pravico, tako da odtlej določa, da *“(z)akon določi ukrepe za spodbujanje enakih možnosti moških in žensk pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalnih skupnosti.”*

Leta 2001 je *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih* uzakonil dolžnost delodajalcev, da delavcem in delavkam zagotavljajo odsotnost z dela zaradi rojstva otroka v skladu z zakonom.

Zaradi uskladitve s pravnim redom EU je bil pred vstopom v EU (julija 2002) sprejet *Zakon o enakih možnostih žensk in moških*, ki je bil do danes nekajkrat dopolnjen. Zakon določa skupni temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. Posebej izpostavlja, da je ustvarjanje enakih možnosti **naloga celotne družbe** in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja (2. odstavek 1. člena). A ker je zakon napisan na abstrakten način, je na številnih področjih njegovo izvajanje še zmeraj problematično in šibko. Šibko je zlasti usposabljanje tistih, ki so odgovorni za odpravo spornih praks, kot tudi seznanjenost upravičencev o pravicah iz zakona. Kljub vsemu zakon predstavlja pomemben razvojni premik pri pospeševanju enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk v Sloveniji.

V letu 2016 je bil dodatno sprejet še **Zakon o varstvu pred diskriminacijo**, ki definira oblike prepovedane diskriminacije (neposredna in posredna) ter spodbuja ukrepe za enako obravnavanje. Zakon zavezuje državne organe, lokalne skupnosti, nosilce javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe, ki morajo na vseh področjih oblastnega odločanja, delovanja v pravnem prometu in pri drugem svojem delovanju oziroma ravnanju v razmerju do tretjih oseb zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb, zlasti v zvezi:

- s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem,
- z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso,
- z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami,
- s članstvom in vključevanjem v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali v vsako organizacijo, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije, - s socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom,
- s socialnimi ugodnostmi,
- z vzgojo in izobraževanjem,
- z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrbo z njimi.

Na področju zaposlovanja **Zakon o delovnih razmerjih** (odslej ZDR-1) uzakonja pravico do dostojnega dela ter varuje druge pravice zaposlenih, vključno z nekaterimi zelo pomembnimi določbami o prepovedi diskriminacije, enakih možnosti in zaščite žensk. Tako 6. člen ZDR-1 vsebuje splošno določbo o prepovedi diskriminacije in povračilnih ukrepov, 8. člen ZDR-1 pa, da je v primeru kršitve prepovedi

diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

6. člen ZDR-1 – splošna določba o prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju

(1) Delodajalec mora iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.

(2) Enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine iz prvega odstavka tega člena. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

(4) Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

(5) Različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin iz prvega odstavka tega člena, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

(6) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

(7) Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije.

27. člen ZDR-1 uzakonja enako obravnavo glede na spol **v postopku zaposlovanja**. Tako delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu.

ZDR-1 tudi varuje dostojanstvo delavca pri delu s tem, ko zahteva, da delodajalec zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen **spolnemu in drugemu nadlegovanju** ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu (1. odstavek 47. člena ZDR-1).

Kot **neutemeljeni razlogi za redno odpoved** pogodbe o zaposlitvi se po 90. členu ZDR-1 med drugim štejejo začasna odsotnost z dela zaradi nege družinskih članov, odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta ter spol, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost itd. 133. člen uzakonja enako plačilo žensk in moških za enako delo in za delo enake vrednosti.

Posebno zakonsko varstvo je zagotovljeno ženskam, zlasti nosečnicam (181.-189. člen ZDR-1) in staršem (115. člen).

Kljub temu, da je slovenski pravni red na področju enakih možnosti v pretežni meri usklajen s pravom EU, Slovenija po **indeksu enakosti spolov** pada in to kar najhitreje med vsemi državami članicami EU. Če je bila še pred nekaj leti nad povprečjem EU, je v zadnjem desetletju padla pod to povprečje (Eurostat, Gender Equality Index 2020).

III. OCENA STANJA NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV NA UM

Enakopravno vključevanje obeh spolov v akademsko skupnost na Univerzi v Mariboru razumemo kot bogastvo in prednost, oboje pa kot prispevek k hitrejšemu in kakovostnejšemu razvoju naše univerze. Statistični podatki kažejo, da se je na številnih vodilnih mestih na univerzi v zadnjih desetletjih spolna uravnoteženost bistveno izboljšala – zlasti je to očitno na mestih senatorjev UM, dekanov in dekanic ter rednih profesorjev in profesorice. Kljub vsemu lahko na področju enakosti spolov in odprave diskriminacije glede na spolno usmerjenost naredimo še več in se s tem akcijskim načrtom k temu tudi zavezujemo.

1. Pravni predpisi UM, ki zadevajo področje enakosti spolov

UM si je v luči ciljev o zagotavljanju enakih možnosti, ne glede na osebne okoliščine, v **Strategiji za obdobje 2021-2030** zastavila več ciljev, ki posegajo na področje enakih možnosti ne glede na osebne okoliščine naših sodelavcev in študentov, med drugim spoštovanje osebnih okoliščin in medgeneracijske povezanosti ter uresničevanje načela prepovedi diskriminacije glede na vse mednarodno in ustavno priznane osebne okoliščine.

Spolno nadlegovanje, diskriminacija in trpinčenje zaradi spola ali spolne usmerjenosti so naslovljeni s **Pravilnikom UM o zagotavljanju varovanja dostojanstva delavcev UM pri delu iz leta 2015**. Pravilnik prepoveduje vse oblike trpinčenja in nadlegovanja, vključno s spolnim nadlegovanjem, slednje pa opredeljuje široko, tako da zajema verbalno, neverbalno in fizično nadlegovanje ter vsako drugo vedenje spolne narave, katerega namen je prizadeti dostojanstvo osebe. Pravilnik podaja tudi nekatere najbolj razširjene oblike nadlegovanja in trpinčenja, ki žrtvi omogočajo sprožitev postopka po pravilniku in tudi kodificira načelo prepovedi izpostavljanja neugodnim posledicam žrtve, ki je takšno ravnanje prijavila (13. člen).

Kodeks profesionalne etike UM iz leta 2017 izpostavlja zahtevo po spoštovanju dostojanstva posameznic in posameznikov, ki jo moramo na UM spoštovati v vseh naših odnosih.

V času priprave Akcijskega načrta enakosti spolov v letu 2021 pa je v javni obravnavi **prenovljen Kodeks etičnih ravnanj UM**, ki bo, ko bo sprejet na organih UM, naslavljal tako sodelavke in sodelavce, kot tudi študente in študentke UM. Za obravnavo kršitev kodeksa je v prenovljenem kodeksu predvidena **Komisija za etiko UM**, ki bo pristojna za obravnavo kršitev. Pritožniki bodo lahko sodelavci, študenti UM ali pa zunanje osebe. Komisija bo pristojna zgolj za ugotovitev kršitve kodeksa, medtem ko o delovno-pravnih posledicah ugotovljene kršitve odloča delodajalec, tj. rektor. Ker imamo na UM na vseh članicah vzpostavljena **disciplinska sodišča**, ki presojuje disciplinske kršitve študentov v skladu s Statutom UM, jim je v prenovljenem kodeksu podeljena vloga presoje kršitev kodeksa, ki se očitajo študentom, in tudi presoja o sankcijah v skladu z obstoječimi določbami Statuta UM. Dodatno je v prenovljenem kodeksu predvidena funkcija **zaupnika za Kodeks etike**, ki na neformalen način svetuje sodelavcem in študentom UM, ki menijo, da so bili deležni kršitve tega kodeksa s strani sodelavcev ali študentov UM. Zaupnik ima tudi vlogo mediatorja, ki svetuje osebi, ki se mu je zaupala, in ne ugotavlja obstoja kršitve.

2. Statistika enakosti spolov na vodilnih delovnih mestih UM

Pred pripravo akcijskega načrta za enakost spolov smo na podlagi statističnih podatkov analizirali uravnoteženost spolov na izbranih funkcijah in po posameznih zaposlitvenih mestih na UM. Izpostavljam, da ni namen vsake statistike v tem poročilu v tem, da se jo spremeni, ampak služi prikazu trenutne situacije, včasih že prehojene poti UM, od začetnih let, ko je bila univerza spolno zelo neuravnotežena (kar se danes

zlasti kaže v razmerju med zaslužnimi profesorji in profesoriciami), do današnjega časa, ko je zaveza k bolj vključujoči univerzi bolj razumljena in spoštovana v praksi. Namen tega akcijskega načrta ni, da se spremeni spolna sestava med vpisanimi študenti na UM ali med diplomanti, niti ni namen načrta, da se spremeni dejstvo, da so čistilke na UM skoraj same ženske. Statistika služi obširnemu prikazu sestave po spolih na UM. Posebna pozornost akcijskega načrta pa je namenjena vodilnim delovnim mestom na univerzi in zaznavanju morebitnih spolnih neravnotežij v tem pogledu, ki jih je potrebno nasloviti v prihodnjih letih. **a) Upravni odbor UM**

Tabela 1: Spolna zastopanost v Upravnem odboru UM od 2009 do 2021

Mandat	2009-2013	2013-2017	2017-2021	2021-2025
M	8	7	6	4
Ž	1	2	3	4
% Ž	11 %	22 %	33 %	50 %

b) Rektorji

Od leta 1975 je bilo na UM devet rektorjev, med njimi ni bila nobena ženska. Za rektorja je lahko izvoljen redni profesor, ki je na univerzi zaposlen s polnim delovnim časom za nedoločen čas, ki je javno priznan visokošolski učitelj univerze (287.a člen Statuta UM). Volijo ga tri skupine volivcev: visokošolski učitelji in sodelavci, študenti ter strokovni sodelavci.

c) Prorektorice in prorektorji

Tabela 2: Spolna uravnoteženost na funkciji prorektorjev in prorektorice

Leto	2007	2013	2015	2020
M	5	5	4	3
Ž	1	3	3	3
% Ž	17%	38%	43%	50%

Upoštevane so funkcije prorektorjev in prorektorice na sredini mandata zadnjih štirih rektorjev. Kot prikazuje Tabela 2, je spolna uravnoteženost vodstva UM v zadnjih letih postala uveljavljena praksa.

d) Dekanice in dekani

Delež žensk med dekani članic stalno narašča in se postopno bliža polovici. Za dekane Statut UM ne določa pogoja, da bi to moral biti le redni profesor, ampak lahko za dekana kandidira vsak visokošolski učitelj univerze (332. člen Statuta UM). V primerjavi s koledarskim letom 2010, ko je bila na Univerzi v Mariboru le ena dekanica, opažamo naraščajočo krivuljo v primerjavi z letom 2020, ko je bilo razmerje med dekani in dekanicami že 11-6.

Prva dekanica kakšne članice UM je bila pokojna zasl. prof. dr. Miroslava Geč Korošec, ki je med letoma 1987 in 1991 opravljala funkcijo prorektorice univerze za vzgojno-izobraževalno področje, ko je Višja pravna šola postala Pravna fakulteta, pa je bila njena dekanica (1991–1993).

Tabela 3: Spolna zastopanost na delovnem mestu dekana oz. dekanice na UM med 2010 in 2021

Leto	M	Ž	% Ž
2010	15	1	6,3%

2011	16	1	5,9%
2012	17	1	5,6%
2013	15	2	11,8%
2014	15	2	11,8%
2015	14	2	12,5%
2016	17	4	19,0%
2017	13	4	23,5%
2018	13	4	23,5%
2019	12	5	29,4%
2020	11	6	35,3%

Graf 1: Dekani in dekanice UM od 2010 do 2021



č) Prodekanice in prodekanji v trenutnem mandatu (2021)

Tabela 4: Spolna zastopanost na funkciji prodekanic in prodekanov na UM v letu 2021

Članica	M	Ž	% Ž
EPF	1	3	75%
FERI	4	0	0%
FGPA	4	0	0%
FKKT	4	1	20%
FOV	1	2	66,67%
FS	3	2	40%
PEF	1	3	75%
PF	2	2	50%
FKBV	2	1	33%
FNM	2	2	50%

FF	1	4	80%
FZV	1	2	67%
MF	2	5	28,6%
FL	3	1	25%
FE	3	1	25%
FT	1	4	80%
FVV	4	1	20%

e) Glavni tajniki UM

Tabela 5: Spolna zastopanost na funkciji glavnega tajnika UM v mandatih zadnjih štirih rektorjev

Mandat	2006-2010	2010-2014	2014-2018	2018-2022
M	1	0	1	0
Ž	0	1	1	1

*upoštevani so vsi, ki so bili na položaju vsaj 12 mesecev

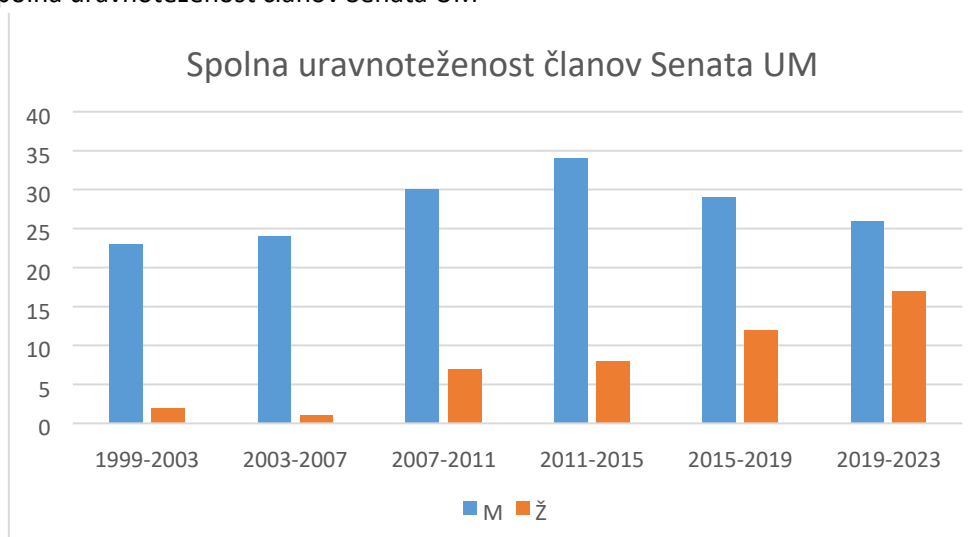
f) Senat UM

Senat univerze je najvišji akademski in strokovni organ univerze, ki ga sestavljajo visokošolski učitelji in učiteljice, ki so zaposleni na UM, kot predstavniki znanstvenih in umetniških disciplin ter strokovnih področij, ki morajo biti enakopravno in ustrezno zastopana v Senatu s tem, da ima vsaka članica vsaj enega člana. V Senat univerze Študentski svet univerze izvoli predstavnike, ki morajo imeti status študenta, tako da ima Senat univerze najmanj eno petino izvoljenih članov študentov. Iz tabele je razvidno, da tudi v tem organu univerze število žensk z leti narašča, saj je od leta 2007, ko je bila v sestavi Senata UM le ena ženska, njihovo število do leta 2019 naraslo na 17, od skupno 43 članov, kar predstavlja 39,5% članov.

Tabela 6: Spolna zastopanost visokošolskih učiteljev in učiteljic v Senatu UM

Mandat	1999-2003	2003-2007	2007-2011	2011-2015	2015-2019	2019-2023
M	23	24	30	34	29	26
Ž	2	1	7	8	12	17
% Ž	8%	4%	18,9%	19%	29,2%	39,5%

Graf 2: Spolna uravnoteženost članov Senata UM



g) Habilitacijska komisija Senata UM

Habilitacijska komisija obravnava predloge za izvolitev visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev v ustrezne nazive, in predlaga Senatu univerze ustrezno odločitev. Pomembno je, da so člani Habilitacijske komisije iz vrst visokošolskih učiteljev lahko le redni profesorji (2. odstavek 259. člena Statuta UM). Razmerje med moškimi in ženskami se skozi vsa mandatna obdobja bistveno ne spreminja. V tem mandatnem obdobju je število žensk ostalo enako kot v mandatnem obdobju 2011-2015, in sicer ena petina.

Tabela 7: Spolna zastopanost visokošolskih učiteljev v Habilitacijski komisiji Senata UM

Mandat	1999-2003	2003-2007	2007-2011	2011-2015	2015-2019	2019-2023
M	10	9	14	13	16	16
Ž	2	3	2	3	4	4
% Ž	20%	25%	12,5%	18%	20%	20%

h) Senati članic UM

Tabela 8: Spolna zastopanost visokošolskih učiteljev v senatih članic UM

Članica	M	Ž	% Ž
EPF	9	10	52,6%
FERI	15	7	32%
FGPA	13	4	23,5%
FKKT	9	6	40%
FOV	4	7	57,1%
FS	15	7	32%
PEF	3	12	80%
PF	6	8	57,1%
FKBV	7	5	42%
FNM	10	3	23%
FF	9	8	47%
FZV	5	7	58%
MF	13	3	18,8%
FL	7	4	36%
FE	10	1	9 %
FT	3	9	75 %
FVV	6	3	33,3 %

i) Vodje služb na Rektoratu UM

Tabela 9: Spolna zastopanost vodij služb na Rektoratu UM

Leto	M	Ž	%Ž
2016	12	14	54%
2017	15	15	50%

2018	15	16	52%
2019	18	23	56%
2020	18	20	53%
2021	18	20	53%

j) Tajniki članic UM v 2021

Tabela 10: Spolna zastopanost tajnikov članic UM

Članica	Tajnik (M/Ž)
EPF	M
FERI	Ž
FGPA	Ž
FKKT	M
FOV	Ž
FS	Ž
PEF	Ž
PF	Ž
FKBV	Ž
FNM	Ž
FF	M
FZV	Ž
MF	/
FL	Ž
FE	M
FT	Ž
FVV	Ž
UKM	M
% Ž	70,6%

k) Predstojniki oddelkov na članicah UM (2021)

Tabela 11: Spol predstojnikov oddelkov na članicah UM v 2021

Članica	M	Ž	% Ž
EPF (inštituti)	9	6	40%
FERI	7	1	12,5%
FGPA	3	0	0%
FKKT	-	-	/
FOV	0	6	100%

FS	-	-	/
PEF	3	3	50%
PF	-	-	/
FKBV	-	-	/
FNM	2	2	50%
FF	6	6	50%
FZV	-	-	/
MF	0	4	100%
FL	-	-	/
FE	-	-	/
FT	0	4	100%
FVV	-	-	/
UKM (vodje enot)	1	4	80%

I) Predstojniki kateder na članicah UM (2021)

Tabela 12: Spol predstojnikov kateder na članicah UM v 2021

Članica	M	Ž	% Ž
EPF	7	7	50,00%
FERI	-	-	/
FGPA	14	2	12,5%
FKKT	1	1	50%
FOV	3	2	40%
FS	5	2	29%
PEF	-	-	/
PF	6	1	14,3%
FKBV	9	6	40%
FNM	0	1	100%
FF	7	3	30%
FZV	2	2	50%
MF	26	15	36,6%
FL	3	1	25%
FE	-	-	/
FT	-	-	/
FVV	5	1	17%

3. Statistika enakosti spolov na karierni poti na UM

Ženske na UM v Mariboru so nepogrešljive sodelavke in študentke, aktivne, samostojne, delovne in uspešne. Najzgodnejše profesorice znanstvenice z začetkov naše univerze, ki so pomembno sooblikovale razvoj UM že od njenega začetka, so bile zlasti naslednje:

- **Zinka (Terezija) Zorko** slovenska jezikoslovka, akademikinja, prva ženska z UM, ki je postala redna članica SAZU;
- **Miroslava Geč Korošec**, slovenska pravnica in sodnica, prva ženska, ki je postala sodnica Ustavnega sodišča Republike Slovenije;
- **Manica Špendal**, slovenska muzikologinja, prva ženska, ki je postala zaslužna profesorica UM;
- **Zlata Vokač Medic**, slovenska pisateljica in rusistka;
- **Alenka Glazer**, slovenska pesnica, prevajalka, urednica in literarna zgodovinarica;
- **Breda Požar**, germanistka, anglistka, didaktičarka.

a) Redni profesorji in profesorice ter znanstveni svetniki in svetnice na UM

Bolj vključujoče delovanje UM je v zadnjem desetletju bistveno izboljšalo razmerje med moškimi in ženskami v nazivu rednih profesorjev. Kljub vsemu je v primerjavi z nižjimi nazivi enakost spolov v najvišjem habilitacijskem nazivu manj uravnotežena in jo bo s pomočjo ukrepov iz tega akcijskega načrta potrebno izboljšati. Podobno velja tudi za znanstvene svetnike.

Tabele 13-19 prikazujejo, da z višanjem habilitacijskega naziva pada delež žensk v posameznem nazivu. Medtem ko je med asistenti 47% žensk in med docenti 43% žensk, je med izrednimi profesorji žensk 40% in med rednimi profesorji 37%. A desetletni prikaz za redne profesorje kaže na stalno izboljševanje ravnotežja, kar je optimističen podatek za prihodnost.

Tabela 13: Spolna zastopanost rednih profesorjev po letih

Leto	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	150	166	161	148	145	163	196	217	220	190	185
Ž	43	48	49	42	41	60	85	96	102	99	110
% Ž	22,3%	22,4%	23,3%	22,1%	22,0%	26,9%	30,2%	30,7%	31,7%	34,2%	37%

Graf 3: Redni profesorji in profesorice UM od 2010 do 2020

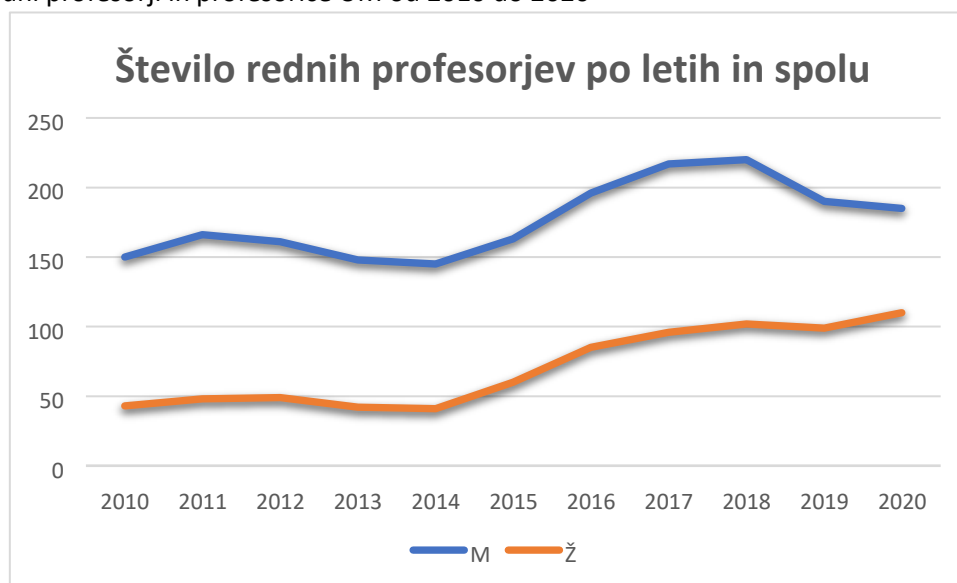


Tabela 14: Spolna zastopanost znanstvenih svetnikov po letih

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	44	42	44	60	103	107
Ž	15	23	33	37	53	63
% Ž	25,4%	35,4%	42,9%	38,1%	33,4%	37,0%

b) Izredni profesorji in profesorice ter višji znanstveni sodelavci in sodelavke Tabela 15:
Spolna zastopanost v nazivu izrednih profesorjev

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	131	136	129	143	129	130
Ž	60	65	81	84	82	88
% Ž	31,4%	32,3%	38,6%	37,0%	38,9%	40,4%

Tabela 16: Spolna zastopanost v nazivu višji znanstveni sodelavec

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	28	31	47	48	82	80
Ž	22	20	40	47	50	53
% Ž	44%	39,2%	46%	49,5%	37,9%	39,8%

c) Docentke in docenti ter znanstvene sodelavke in sodelavci

Tabela 17: Spolna zastopanost v nazivu docent/docentka

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	141	128	124	122	110	114
Ž	98	85	78	82	87	87
% Ž	41,0%	39,9%	38,6%	40,2%	44,2%	43,3%

Tabela 18: Spolna zastopanost v nazivu znanstveni sodelavci

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	51	53	77	90	106	115
Ž	35	35	31	41	57	71
% Ž	41,0%	39,9%	38,6%	40,2%	44,2%	43,3%

č) Asistenti in asistentke⁵

Tabela 19: Spolna zastopanost v nazivu asistent in asistentka

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	304	216	297	302	290	270
Ž	209	217	227	233	247	238
% Ž	40,7%	50,1%	43,3%	43,6%	46%	46,9%

⁵ Vključeni so asistenti, asistenti z magisterijem in asistenti z doktoratom, tako na pedagoških kot tudi na raziskovalnih delovnih mestih.

d) Predavatelji in višji predavatelji

Tabela 20: Spolna zastopanost v nazivu predavatelj in višji predavatelj

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	30	32	31	35	32	29
Ž	30	28	24	27	21	20
% Ž	50%	46,7%	43,6%	43,5%	39,5%	40,1%

Iz primerjalne tabele med predavatelji v vseh letih prevladujejo ženske, med višjimi predavatelji pa je število žensk nekoliko manjše kot število moških.

e) Zaslužni profesorji

Tabela 21: Spolna zastopanost pri imenovanjih zaslužnih profesorjev UM po desetletjih

Obdobja	1980-1989	1990-1999	2000-2009	2010-2020	Skupaj
M	12	26	16	20	74
Ž	0	2	3	3	8
% Ž	0%	7,1%	15,8%	13,0%	9,7%

Med upokojenimi rednimi profesorji oz. profesoricami, ki jim je UM podelila naziv zaslužni profesor, kot posebno priznanje za izredne uspehe, zasluge in dosežke, vse do danes močno prevladujejo moški. Naslov zaslužni profesor je bil prvič podeljen leta 1980 in se je podeljeval skoraj vsako leto, določena leta tudi šestim ali celo sedmim profesorjem. Od leta 1980 je bilo podeljenih 82 naslovov zaslužni profesor, od tega je bil naslov podeljen 74 moškim in 8 ženskam. To pomeni, je doslej ta naziv prejelo 90,24% moških in le 9,76% žensk. Prvi naslov zaslužni profesor ženski je bil podeljen leta 1996, profesorici PEF. Tudi sicer je bila večina zaslužnih profesoric s področja družboslovja (pravo, organizacijske vede, sociologija), tri pa so bile s področja medicine.

Spolna neuravnoteženost med zaslužnimi profesorji je posledica neuravnotežene zastopanosti spolov na pomembnih mestih na univerzi oz. univerzah v Sloveniji v preteklih desetletjih, kar se odraža tudi v spolni neuravnoteženosti članov Slovenske akademije znanosti in umetnosti (v letu 2021 je v SAZU 82 moških in 9 žensk).

f) Častni doktorji UM od 1979 do 2020

Podobno neravnovesje kot pri zaslužnih profesorjih je tudi pri častnih doktorjih. Žensk s tem nazivom je bilo na UM komaj 5%. Delež je sicer podoben kot na Univerzi v Ljubljani (3 ženske od 75), a nedvomno kaže na to, da so pri podeljevanju tega naziva ženske pretežno spregledane.⁶

Tabela 22: Prejemniki častnega doktorata UM od 1979 do 2020

Leto	1979-2020
------	-----------

⁶ Za primerjavo bo letos Univerza v Oxfordu častni doktorat podelila osmim ženskam: <https://www.ox.ac.uk/news/2021-05-17-honorary-degree-recipients-2021-announced>.

M	37
Ž	2
% Ž	5%

g) Nagrada UM za znanstvenoraziskovalno, umetniško in izobraževalno delo.

Nagrado Univerze v Mariboru za znanstvenoraziskovalno, umetniško in izobraževalno delo prejmejo visokošolski učitelji, znanstveni sodelavci in visokošolski sodelavci za vrhunske uspehe, dosežke in zasluge. V dveh tretjinah primerov nagrado prejema redni profesorji. Na tem področju v zadnjih letih dosegamo nestabilno enako zastopanost spolov.

Tabela 23: Prejemniki nagrade UM za znanstvenoraziskovalno, umetniško in izobraževalno delo glede na spol (od 2015 do 2020)

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020
------	------	------	------	------	------	------

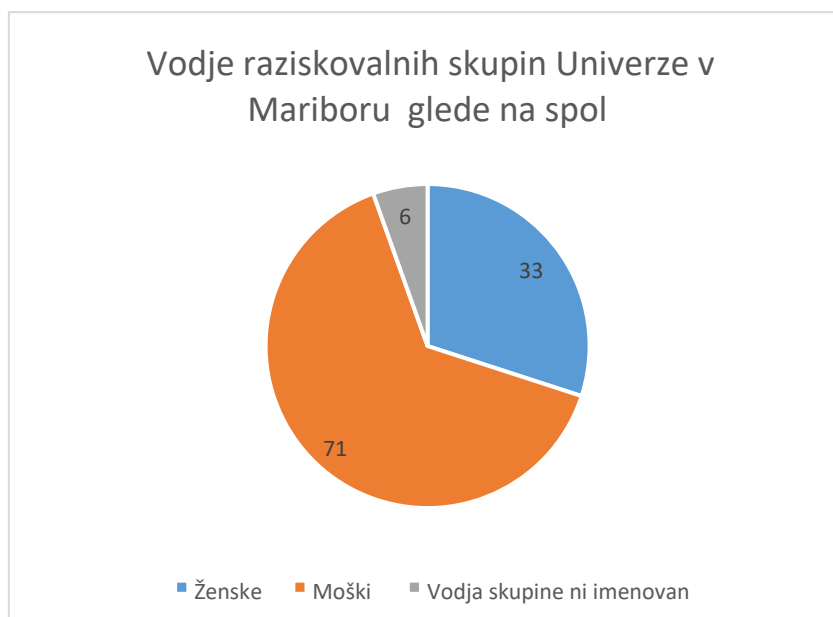
M	4	3	4	5	4	3
Ž	1	2	2	1	2	3

h) Vodje programskih skupin na UM

Med vodji raziskovalnih skupin močno prevladujejo moški, saj je žensk med vodji raziskovalnih skupin manj kot tretjina.

Tabela 24: Spolna zastopanost med vodji raziskovalnih skupin (stanje april 2021)

Vodje raziskovalnih skupin	število
M	71
Ž	33
Vodja skupine ni imenovan	6
% Ž	31,7%



Po drugi strani ta slika sovпада z deležem rednih profesorjev in profesorice, ki vodijo raziskovalne skupine, kar pomeni, da je enaka dostopnost redne profesure za vse spole bistvena predpostavka za ravnotežje spolov na najpomembnejših delovnih mestih na univerzi.

Tabela 25: Vodje raziskovalnih skupin po habilitacijskem nazivu (stanje april 2021)

Vodje raziskovalnih skupin	število
Redni profesorji in profesorice	65
Izredni profesorji in profesorice	24
Docenti in docentke	11
Drugi	4
Vodja skupine ni imenovan	6
Skupno	110

3. Spolna neuravnoteženost med nepedagoškimi delavci

Med nepedagoškimi sodelavci UM je spolna neuravnoteženost največja na delovnem mestu čistilke, kjer so se med približno 80 osebami na tem delovnem mestu, šele leta 2020 zaposlili prvi trije moški.

Tabela 26: Spolna uravnoteženost na delovnem mestu čistilke

L eto	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	0	0	0	0	0	3
Ž	73	76	80	81	73	69
% Ž	100%	100%	100%	100%	100%	95,8%

Ženske tudi močno prevladujejo na delovnih mestih strokovnih sodelavcev, kjer je več kot dve tretjini žensk, ta delež pa se konstantno še povečuje. Zrcalna temu je slika med tehničnimi sodelavci, kjer je pričakovano z naskokom več moških, a se delež žensk vendarle povečuje.

Tabela 27: Spolna uravnoteženost na delovnih mestih strokovnih sodelavcev

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	182	184	190	187	169	170
Ž	367	379	402	412	424	430
% Ž	66,8%	67,3%	67,9%	68,8%	71,5%	71,7%

Tabela 28: Spolna uravnoteženost na delovnih mestih tehničnih sodelavcev

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	45	41	39	43	52	46
Ž	16	16	17	26	30	29
% Ž	26,2%	28%	30,4%	37,7%	36,6%	38,7%

IV. Statistika enakosti spolov na UM med študenti

a) Zastopanost spolov med vpisanimi študenti

Na UM se na 1. in 2. stopnjo študija vpisuje več žensk kot moških (53 oziroma 57% žensk), medtem ko se na 3. stopnjo študija vpiše več moških.

Tabela 29: študentke in študenti vpisani na UM v študijskem letu 2020/21 glede na spol

2020/2021	Ž+M	Ž	% Ž
1. stopnja študija	10.083	5.360	53,2%
2. stopnja študija	3.398	1.936	57%
3. stopnja študija	468	223	47,6%

b) Zastopanost spolov med diplomanti po študijskih stopnjah

Takšna so tudi razmerja ob zaključku študija, kjer se na 1. in 2. stopnji delež diplomantk še poveča v primerjavi z vpisnim deležem, kar kaže na to, da so ženske uspešne študentke. Tudi na doktorskem študiju delež diplomantk ustreza deležu žensk ob vpisu.

Iz podatkov o spolni zastopanosti obeh spolov med diplomanti UM v zadnjih petih letih je razvidno, da na 1. in 2. stopnji diplomira več žensk kot moških, najvišji delež žensk je bil na 2. stopnji študija v letu 2018, ko je bilo novih magistric kar 62,4%. Na doktorskem študiju med diplomanti prevladujejo moški, tako da je novih ženskih doktoric znanosti okrog 45%. Podatki so ločeni po stopnjah, upoštevane so dvopredmetni študijski programi (polovičke), v letu 2016 podatki močno izstopajo zaradi zaključevanja po nebolonjskih študijskih programih.

Tabela 30: Spolna zastopanost med diplomanti na prvi stopnji študija

Leto	Ž+M	Ž	% Ž
2016 ⁷	5432	3010,5	55,4%
2017	1789,5	1015,5	56,7%
2018	1656	954,5	57,6%
2019	1791,5	991	55,3%
2020	1724,5	988,5	57,3%

Tabela 31: Spolna zastopanost med diplomanti na drugi stopnji študija

Leto	Ž+M	Ž	% Ž
2016 ⁸	1732	1074,5	62,0%
2017	1010,5	615	60,9%
2018	1020	636,5	62,4%
2019	994	601	60,4%
2020	915	552	60,3%

Tabela 32: Spolna zastopanost med diplomanti na tretji stopnji študija

Leto	Ž+M	Ž	% Ž
2016 ⁹	135	60	44,4%

2017	60	23	38,3%
2018	63	29	46,0%
2019	69	31	44,9%
2020	41	20	48,8%

⁷ Vključno z diplomanti po nebolonjskih študijskih programih.

⁸ Vključno z diplomanti po nebolonjskih študijskih programih.

⁹ Vključno z diplomanti po nebolonjskih študijskih programih.

c) Študijski programi z najmanjšo spolno uravnoteženostjo

Tabela 33: Vpisani študenti na 1. stopnji študija po fakultetah v študijskem letu 2020/21

LETO 2020/2021	Ž+M	Ž	% Ž
FS	704	72	10,2%
FE	171	27	15,8%
FERI	1.611	289	17,9%
FGPA	450	197	43,8%
FL	377	166	44,0%
FOV	666	296	44,4%
FKBV	207	112	54,1%
FT	216	122	56,5%
FVV	780	467	59,9%
EPF	1.197	752	62,8%
FNM	326	216	66,3%
FKKT	309	218	70,6%
MF	608	441	72,5%
PF	396	305	77,0%
FF	627	494	78,8%
FZV	482	391	81,1%
PEF	956	795	83,2%

Tabela 34: Vpisani študenti na 2. stopnji študija po fakultetah v študijskem letu 2020/21

LETO 2020/2021	Ž+M	Ž	% Ž
MF	/	/	/
FL	47	16	34%

EPF	466	303	65%
FZV	176	132	75%
FE	39	5	12,8%
FS	319	46	14,4%
FERI	468	90	19,2%
FGPA	191	92	48,2%
FVV	158	99	52,7%
FT	68	38	55,9%
FKKT	117	73	62,4%
FOV	252	166	65,9%
FKBV	139	96	69,1%
FNM	120	86	71,7%
PF	185	133	71,9%
FF	370	297	80,3%
PEF	283	264	93,3%

Tabela 35: Vpisani študenti na 3. stopnji študija po fakultetah v študijskem letu 2020/21

LETO 2020/2021	Ž+M	Ž	% Ž
FT	/	/	/
FOV	26	7	27%
FGPA	20	7	35%
FL	10	4	40%
FKBV	17	9	53%
PEF	8	8	100%
FE	6	1	16,7%
FERI	58	15	25,9%
FS	45	14	31,1%
FNM	40	17	42,5%
PF	18	8	44,4%
FVV	17	8	47,1%
EPF	13	7	53,8%
FKKT	38	22	57,9%
MF	74	43	58,1%
FF	61	41	67,2%
FZV	17	12	70,6%

V. Tematika enakosti spolov na Izpopolni UM

V zadnjih petih letih smo v okviru izobraževanja zaposlenih Izpopolni UM izvedli naslednja predavanja na tematike, ki se navezujejo na enakost spolov:

- Upravljanje nezaželenega vedenja na delovnem mestu, izr. prof. dr. Branko Lobnikar, 11.2.2016
- Znanstvenice in poklicni izzivi s spolne, etične in diskurzivne perspektive, izr. prof. dr. Renata Šribar, 7.2.2017
- Preprečevanje nasilja na delovnem mestu, Doroteja Lešnik Mugnaioni, 5.6.2019
- Preprečevanje nasilja na delovnem mestu, doc. dr. Danijela Brečko, 10.9.2020
- Spolno nadlegovanje in univerzitetni prostor, prof. dr. Branko Lobnikar, 5.3.2021
- Enakost spolov v raziskovanju – kaj se pričakuje od prijaviteljev Obzorje Evropa? dr. Jovana Mihajlović Trbovc, 11.3.2021.

VI. NAČRT ENAKOSTI SPOLOV UM ZA OBDOBJE 2021-2025

Cilj 1: Izobraževanje in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov za dobro delovanje univerze

Ukrepi:

- Ozaveščanje akademske skupnosti, da bo univerza bolje delovala, če bodo pri njenem upravljanju sodelovali posamezniki različnih spolov.
- Tematika enakosti spolov mora biti obvezna sestavina izobraževanj vodij članic in univerze ob nastopu funkcije.
- Prizadevanje organizatorjev različnih dogodkov na UM in njenih članicah (okrogle mize, paneli, konference ipd.) za spolno uravnoteženost vabljenih govornikov in članov programskega odbora.
- V nabor prosto izbirnih predmetov na UM se uvede predmet z vsebino študij spolov.
- Pridobitev podatkov o tem, koliko strokovnjakov za področja študij spolov in feminističnih študij deluje na UM, ter kateri študijski programi in raziskovalni projekti na UM pokrivajo te tematike in imajo usposobljen kader s tega področja.
- Predlaganje strokovnjakov UM v ustrezne nacionalne organe, ki delujejo na področju enakih možnosti.
- Spodbuja se raziskovalni razvoj mladih na področju študij spola (v obliki doktorskega študija).
- Na oddelkih, ki imajo strokovnjake s področij študij spolov, se spodbuja članice in člane, ki imajo artikularna stališča, da se odzivajo v različnih sferah javnega življenja in razkrivajo, kako delujejo razmerja moči med spoli, kako se legitimirajo in kako lahko razmerja obstoječe družbene moči spremenimo.

Cilj 2: Izboljšana spolna uravnoteženost na odločevalskih delovnih mestih ter pri kolektivnih telesih univerze in fakultet

Ukrepi:

- V Statut UM je potrebno zapisati **načelo prepovedi diskriminacije**: Na UM je prepovedana diskriminacija glede na narodnost, raso, spol, spolno usmerjenost, starost, veroizpoved, politično

ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost, telesne ali psihične lastnosti in omejitve, socialno ali regionalno poreklo ali katerokoli drugo osebno okoliščino.

- V Statut UM je potrebno zapisati **načelo uravnotežene zastopanosti spolov** na ravni univerze in fakultet po zgledu 14. člena Zakona o enakih možnostih žensk in moških (denimo pri sestavi komisij za oceno kakovosti na članicah UM, doktorske, kadrovske komisije itd.). Predlog dikcije: *»Univerza v Mariboru upošteva načelo uravnotežene zastopanosti spolov, to je najmanj 40odstotno zastopanost enega spola pri sestavi posvetovalnih in usklajevalnih organov, delovnih teles in organov, ki delujejo na ravni Univerze in njenih članic, kot tudi pri imenovanju ali predlaganju predstavnic in predstavnikov Univerze ali članic v delovne skupine in organe zunaj univerze.*
Ne glede na prejšnji odstavek načela uravnotežene zastopanosti spolov ni mogoče upoštevati:
 - a) *pri imenovanju ali predlaganju edine predstavnice ali predstavnika;*
 - b) *pri imenovanju ali predlaganju treh predstavnic ali predstavnikov, pri čemer mora biti med imenovanimi ali predlaganimi predstavnicami ali predstavniki vsaj en predstavnik ali predstavnica vsakega od spolov, razen če to ni mogoče zaradi izjem iz naslednjih dveh alinej;*
 - c) *če je članstvo določeno zaradi funkcije;*
 - d) *če v času priprave predloga ni na izbiri osebe določenega spola, ki pozna področje dela in izpolnjuje druge predpisane pogoje za zasedbo mesta.«*
- To načelo se smiselno vnese tudi v »Merila in postopek za imenovanje predstavnikov Univerze v Mariboru v organe drugih pravnih oseb«.
- Ozaveščanje organov, ki volijo ali potrjujejo prorektorje in prodekane, senatorje in člane habilitacijskih komisij, k temu, da bodo stremeli k spolno uravnoteženim predlogom in vodstvenim ekipam v luči načela uravnotežene zastopanosti spolov.
- Spodbujanje žensk k prijavi na razpise za funkcijo člana upravnega odbora UM, rektorja, dekanov, prorektorjev, prodekanov ipd.
- Periodično spremljati, kako se smernica o spolno uravnoteženih komisijah za zaposlovanje, ki opravljajo izbor osebja na razpisih, in je zapisana v Navodilih o izboru osebja na UM, uresničuje v praksi.
- Spolno uravnotežen Senat UM v naslednjem mandatu (2023-2027) – vsaka članica imenuje dva senatorja, ki morata biti spolno uravnotežena.
- Izboljšati spolno uravnoteženost v Habilitacijski komisiji UM – naloga rektorja, da s članicami opravi neformalno usklajevanje o predlogih, ki bodo omogočili uravnoteženo sestavo Habilitacijske komisije UM glede na spol.

Cilj 3: Enakost glede na spol pri zaposlovanju

- Vsaka tri leta je v poročilu o izvajanju akcijskega načrta enakosti spolov na UM potrebno predstaviti podatke o zastopanosti spolov po kategorijah, kot so opredeljene v tem akcijskem načrtu in dodatno k temu še:
 - a) Razmerja po spolu med pedagoškim osebjem po habilitacijskem nazivu in povprečen čas napredovanja, prehoda med nazivi in delovnimi mesti ter na plačni lestvici;
 - b) Razmerja po spolu v poslovnih odborih članic UM;
 - c) Razmerja po spolu v strokovnih službah po nazivu in povprečen čas napredovanja, prehoda med nazivi in delovnimi mesti in na plačni lestvici;
 - d) Razmerja po spolu med vrstami pogodb (tako da se vodi evidenca oseb s pogodbami za določen čas, ki na nobeni drugi instituciji nimajo pogodbe za nedoločen čas, na

podlagi česar lahko ugotavljamo prisotnost prekarnih zaposlitev v preseku na spol na UM).

- Samoevalvacijska poročila na UM v poglavju kadri letno predstavijo statistične podatke o zaposlitveni sliki glede na spol (sestava vodstva, poslovodnega odbora, senata, vodje služb, oddelkov, kateder). Akcijski načrt članice se odzove na morebiti porušena ravnotežja na vodilnih delovnih mestih. Samoevalvacijska poročila tudi poročajo o organizaciji izobraževanj in drugih dogodkov z vsebino študij spolov ter o raziskovalnopedagoškem razvoju na tem področju (na oddelkih, ki imajo te razvojne možnosti).

Cilj 4: Odprava vseh oblik diskriminacije po spolu, spolni usmerjenosti, spolnega nasilja in nadlegovanja

- Na spletnih straneh UM in članic je potrebno pregledno opredeliti organe in postopke v primeru spolne diskriminacije, diskriminacije zaradi spolne usmerjenosti, v primeru spolnega nasilja in nadlegovanja, ki so študentom in zaposlenim na voljo v primeru takih dogodkov, tako znotraj kot tudi zunaj UM (komisija za ugotavljanje mobinga, zaupnik za kodeks etike, komisija za etiko UM, psihološka svetovalnica, policija). Prav tako je potrebno redno preverjati, ali so študenti in zaposleni obveščeni o tem, na koga se lahko obrnejo v primeru diskriminacije in spolnega nasilja.
- V študentskih anketah in v anketah o zadovoljstvu zaposlenih je potrebno vključiti vprašanja o tem, ali študenti oz. zaposleni zaznavajo diskriminacijo glede na spol ali katerokoli obliko nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost.
- Študentskemu svetu in vodstvu UM se priporoča pristop k anketi o enakosti spolov, model katere je pripravil ZRC SAZU – orodje GEAM (*Gender Equality Audit and Monitoring*).
- Analiza rezultatov relevantnih vprašanj iz anket med študenti in zaposlenimi in opredelitev ustreznih ukrepov.
- Izobraževanje brucev in bruck o njihovih pravicah v okviru tutorskega programa oziroma s pomočjo študentskih predstavniških organov.
- V primeru prijave spolnega nadlegovanja mora biti v komisiji, ki se sestavi za preučevanje primerov spolnega nadlegovanja v skladu s Pravilnikom UM o zagotavljanju varovanja dostojanstva delavcev UM pri delu, tudi neodvisni predstavnik oziroma predstavnica, ki je senzibiliziran in usposobljen za pogovor z osebami, ki so imele izkušnjo spolnega nadlegovanja.

Cilj 5: Enake možnosti za karierno napredovanje ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja

- Vodstvo UM (prorektor za kadrovske zadeve) periodično izvaja razgovore v obliki sestankov fokusnih skupin (nosečnice, mlade mamice, invalidne ženske, tujke na UM, ženske na STEM področjih, očetje, ki so koristili starševski dopust, moški na feminiziranih strokovnih področjih, LGBTIQ zaposleni in študenti), preko katerih preučuje prisotnost ovir za njihov študijski in karierni razvoj, ki so povezane z njihovim družinskim statusom, spolom ali spolno usmerjenostjo ter podaja predloge, kako bi ter ovire lahko odpravili.
- Na pristojnih institucijah Republike Slovenije (Nakvis, MIZŠ, Ustavno sodišče) je potrebno izpostaviti potencialni obstoj posredne diskriminacije zaposlenih, ki so dolžni skrbeti za pomoči potrebne družinske člane, pri pogoju 3-mesečnega gostovanja na tuji univerzi (covid je Nakvis takoj prepoznal kot objektivno okoliščino, ki otežuje gostovanje v tujini, in omogočil, da se ta pogoj izpolni ob naslednji izvolitvi; pri materinstvu tega ne prepozna, kar upočasni karierni razvoj žensk, sploh upoštevajoč, da niso na voljo finančna sredstva, ki bi omogočila ustrezno

nastanitev otrok z mamo v tujini, in strokovna pomoč pri iskanju šol in vrtcev v tujini, kot je praksa v tujini).

- Vodstva UM in fakultet si prizadevajo za iskanje možnosti za vzpostavitev podpornega okolja ustreznega za izpolnjevanje habilitacijskih pogojev, zlasti za izpolnitev 3-mesečne odsotnosti – sobotno leto/pedagoška razbremenitev brez vpliva na finančno stanje/ustrezno financiranje.
- Habilitacijska komisija in Senat UM upoštevata posledice epidemije na karierno napredovanje tistih, ki so med epidemijo morali skrbeti za odvisne družinske člane (zaprti vrtci in šole – okrnjeno raziskovalno delo in s tem prikrajšanje za določene objave tistih, ki so morali delati od doma in hkrati skrbeti za majhne otroke). Vzpostaviti je potrebno mehanizme, preko katerih bomo zaznavali takšne situacije in jih smiselno upoštevali pri izvolitvah.
- Sprejem načel družini prijazne univerze (fleksibilni delavnik, preučiti možnosti za ustanovitev univerzitetnega vrtca, ki bi nudil varstvo otrok tudi v popoldanskih urah, ko se izvaja pedagoški proces na UM, finančna pomoč pri odhodu v tujino z družino).
- Službeno pošto je potrebno čimbolj omejiti na delovne dneve in 16. uro, tako da se od zaposlenih ne bi pričakovalo delo čez noč in vikende, pomembni univerzitetni in fakultetni dokumenti pa se praviloma naj ne bi pošiljali v času kolektivnih dopustov in letnega odmora.

Cilj 6: Vpeljava spolno vključujoče rabe jezika na vseh ravneh delovanja UM

- Priprava smernic za spolno vključujočo rabo jezika.
- Implementacija smernic v jezikovno politiko in dokumente UM in članic.
- Promocija smernic v univerzitetnih medijih (UM spletna stran, spletne strani članic, UMniverzum).
- Periodična promocija smernic na izobraževanjih študentov in zaposlenih.
- Sistemizacija delovnih mest, ki upošteva spol osebe, ki delovno mesto zaseda.

Cilj 7: Založenost knjižnic z literaturo s področja študij spolov

- Spodbujanje knjižnic UM k nabavi literature s področij študij spolov in (trans)feminizma.

Kazalci za navedene ukrepe, roki in odgovorne osebe za izvedbo posameznih ukrepov so zajeti v tabelah, ki so priloga tega dokumenta.

Izvajanje ukrepov iz akcijskega načrta letno spremlja **Komisija za človeške vire UM** in o izpolnjevanju akcijskega načrta poroča Senatu UM.

VII. SKLEPNE UGOTOVITVE O ENAKOSTI SPOLOV NA UM

Na Univerzi v Mariboru enakost spolov vidimo kot proces, v katerem se vsi trudimo izboljšati našo akademsko skupnost in širšo družbo s tem, ko smo spoštljivi do identitet drugih, kjer je lahko vsak tisto, kar je, brez da bi se bal obtožb ali diskriminacije. Ne glede na različne osebne identitete smo vsi, ki delamo za ugled UM in dobro družbe, na UM dobrodošli in akademska skupnost (vključno s sodelavci in študenti) UM se trudi, da se tako tudi počutijo.

Pregled stanja vodi do zaključka, da se enakost spolov na UM izboljšuje. Ženske so vse bolj prisotne na vodilnih delovnih mestih na univerzi in članicah, vodijo raziskovalne projekte in so uspešne mentorice. Delež senatork UM, dekanic in rednih profesoric se je v zadnjem desetletju bistveno povečal in univerza ni več zaznana kot le moški klub.

Kljub temu se UM zavezuje k izboljšanju obstoječe situacije v smeri k dejanski enakosti oz. enakosti v praksi. To se nanaša tako na zasedanje vodilnih delovnih mest kot različne oblike posredne (ali skrite) diskriminacije. Izboljšati moramo instrumente za spremljanje enakosti spolov, vključno z rednim spremljanjem statistike spolne uravnoteženosti na odločevalskih delovnih mestih in z intervjuji v fokusnih skupinah, na podlagi katerih se določajo potrebni ukrepi v prihodnje. Prav tako je potrebno zaposlene in študente informirati o postopkih, ki so predvideni za primere kršitev načela enakosti, ter izboljšati delovanje teh postopkov.

Pomembno je, da visokošolske učiteljice in učitelji v družbenih razpravah naslavljajo vprašanja spola in izpostavljajo družbena razmerja moči med spoli. Zato je potrebno na oddelkih spodbujati članice in člane, ki imajo artikulirana stališča, da se odzivajo v različnih sferah javnega življenja in razkrivajo, kako delujejo razmerja moči med spoli, kako se legitimirajo in kako lahko razmerja obstoječe družbene moči spremenimo. Poudarjati moramo pomen simbolne moči, ki jo imamo visokošolske učiteljice in učitelji, zato je pomembno, da naslavljamo vprašanja spola in tudi govorimo neizključujoče ter uporabljamo spolno vključujoči jezik.

Obenem se je potrebno zavedati, da je veliko kršitev takih, ki niso zajete v nobenih pravilnikih in tudi ni mogoče podati prijave, pa so vseeno neprijetne za ženske, če prijavo podajo, pa so zasmehovane in družbeno izločene. Potrebno je premikati miselne meje in povečati občutljivost za tematiko enakosti spolov, tako da bodo člani akademske skupnosti UM opozarjali na neprimeren odnos do žensk in LGBTQI skupnosti na univerzi in zunaj nje.

Priloga: Akcijski načrt enakosti spolov na UM s cilji, ukrepi, kazalniki, roki in odgovornimi osebami za obdobje 2021–2025

AKCIJSKI NAČRT ENAKOSTI SPOLOV UNIVERZE V MARIBORU ZA OBDOBJE 2021–2025

Je pripravljen na osnovi usmeritev Strategije Univerze v Mariboru 2021–2030

Z akcijskim načrtom se zavezuje k pospeševanju enakih možnosti in k boju zoper diskriminacijo na vseh področjih dela tako med sodelavci kot študenti, ne glede na njihov spol, državljanstvo ali narodno pripadnost, jezik, versko prepričanje, funkcijske sposobnosti, spolno usmerjenost, spolno identiteto in starost.

Univerza spoštuje in se prilagaja različnim osebnim okoliščinam in zaposlene spodbuja, da so motivirani za kakovostno raziskovalno, pedagoško in strokovno delo, vpeto v vse bolj povezan mednarodni univerzitetni prostor)

Univerza z akcijskim načrtom za enakost spolov zasleduje tudi cilje za trajnostni razvoj, ki s tem področjem sovpadajo:



CILJ	UKREP	KAZALNIK	IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA	CILJNA VREDNOST KAZALNIKA	ROK IZVEDBE	ZA IZVEDBO ODGOVOREN
Cilj 1: Izobraževanje in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov za dobro delovanje univerze	- Ozaveščanje akademske skupnosti o pomenu sodelovanja različnih spolov pri upravljanju univerze.. - Tematika enakosti spolov mora biti obvezna sestavina izobraževanj vodij članic oz. univerze ob nastopu funkcije. - Prizadevanje organizatorjev različnih dogodkov na UM in njenih članicah (okrogle mize, paneli, konference ipd.) za spolno uravnoteženost vabljenih govornikov in članov programskega odbora. - Predstavitve dela uspešnih študentov, raziskovalcev in mentorjev, ki delajo na področjih, kjer prevladujejo posamezniki drugega spola, v univerzitetnih	Izvedba izobraževanj s poudarkom na vsebinah, ki se navezujejo na politiko enakosti spolov. Tematika enakosti spolov je vključena v izobraževanja vodij članic oz. univerze ob nastopu funkcije	0 Izobraževanja niso vzpostavljena.	2 Izobraževanja so vzpostavljena. Tematika enakosti spolov je vključena.	stalna aktivnost 2023	Vodstvo UM, ORŠZ Vodstvo UM, vodstva članic.

	novicah in na univerzitetnih dogodkih. - V nabor prosto izbirnih predmetov na UM se uvede predmet z vsebino študij spolov. - Pridobitev podatkov o tem, koliko strokovnjakov za področja študij spolov in feminističnih študij deluje na UM, ter kateri študijski programi in raziskovalni projekti na UM pokrivajo te tematike in imajo usposobljen kader s tega področja. - Predlaganje strokovnjakov UM v ustrezne nacionalne organe, ki delujejo na področju enakih možnosti. - Spodbuja se raziskovalni razvoj mladih na področju študij spola (npr. v obliki doktorskega študija). - Na oddelkih, ki imajo strokovnjake s področij študij spolov, se spodbuja članice in člane, ki imajo artikulirana stališča, da se odzivajo v različnih sferah javnega življenja in razkrivajo, kako delujejo razmerja moči med spoli, kako se legitimirajo in kako lahko razmerja obstoječe družbene moči spremenimo.	Sprejeta so priporočila za organizatorje dogodkov na UM in njenih članicah z vidika enakosti spolov.	Tovrstna priporočila na UM ne obstajajo.	Priporočila so sprejeta in v uporabi.	2022	Vodstvo UM, Senat UM.
		Število izvedenih predstavitev oz. objav.	Ni podatka.	vsaj 4	2022	Vodstvo UM, Služba za odnose z javnostmi rektorata UM.
		Uvedba prosto izbirnega predmeta z vsebino študija spolov.	Tovrsten prosto izbirni predmet na UM ne obstaja.	Prosto izbirni predmet je uveden in je na voljo za izbiro študentom UM.	2023	Vodstvo UM, Senat UM.
		Izvedba pregleda stanja in pridobitve podatkov o strokovnjakih, programih in projektih, ki delujejo na področju študija spolov.	0	1	2022	Vodstvo UM, ORŠZ.

		Predstavniki UM so vključeni v nacionalne organe na področju enakih možnosti. Izveden pregled potencialnih mentorjev s področja študij spola. Izvedba srečanja strokovnjakov s področij študija spolov na temo aktivne participacije v različnih sferah javnega življenja.	Izveden pregled članstva, mandatov in predlaganja novih predstavnikov. 0 0	Izveden pregled članstva, mandatov in predlaganja novih predstavnikov. 1 1 srečanje letno	stalna aktivnost 2022 stalna aktivnost	Vodstvo UM, ORŠZ. Vodstvo UM, ORŠZ. Vodstvo UM, ORŠZ.
Cilj 2: Izboljšana spolna uravnoteženost na odločevalskih delovnih mestih ter pri kolektivnih telesih univerze in fakultet	- V Statut UM je potrebno zapisati načelo prepovedi diskriminacije. - V Statut UM je potrebno zapisati načelo uravnotežene zastopanosti spolov na ravni univerze in fakultet po zgledu 14. člena Zakona o enakih možnostih žensk in moških. - Načelo uravnotežene zastopanosti spolov se smiselno vnese tudi v »Merila in postopek za imenovanje predstavnikov Univerze v Mariboru v organe drugih pravnih oseb«.	Sprejete so dopolnitve Statuta UM, ki vključujejo načelo prepovedi diskriminacije. Sprejete so dopolnitve Statuta UM, ki vključujejo načelo uravnotežene zastopanosti spolov. Izvedena dopolnitev Meril.	0 0 0	1 1 1	2022 2022 2022	Vodstvo UM, organi UM. Vodstvo UM, organi UM. Vodstvo UM, organi UM.

	- Ozaveščanje organov, ki volijo ali potrjujejo predstavnike na različne funkcije znotraj UM, k temu, da bodo stremeli k spolno uravnoteženim predlogom in vodstvenim ekipam v luči načela uravnotežene zastopanosti spolov. - Spodbujanje žensk k prijavi na razpise za funkcijo člana upravnega odbora UM, rektorja, dekanov, prorektorjev, prodekanov ipd. - Periodično spremljati, kako se smernica o spolno uravnoteženih komisijah za zaposlovanje, ki opravljajo izbor osebja na razpisih, in je zapisana v navodilih o izboru osebja na UM, uresničuje v praksi. - Spolno uravnotežen Senat UM v naslednjem mandatu (2023-2027) – vsaka članica imenuje dva senatorja, ki morata biti spolno uravnotežena. - Izboljšati spolno uravnoteženost v komisijah Senata UM, ki članstva nimajo sestavljenega na podlagi funkcij na članicah – s članicami opraviti neformalno usklajevanje o predlogih, ki bodo omogočili uravnoteženo sestavo komisij Senata UM glede na spol.	Predstavitev pomena uravnotežene zastopanosti spolov na organih UM, ki volijo ali potrjujejo predstavnike na različne funkcije znotraj UM.	Tovrstna predstavitev se ne izvaja.	Predstavitev se izvede na organih UM in se ponovi ob vsakokratnem naslednjem konstituiranju.	2022 oz. ob konstituiranju organov.	Vodstvo UM, organi UM.
		V tekst razpisa se vključi pripis o pomenu uravnotežene zastopanosti spolov na vodstvenih funkcijah.	Razpisi tovrstnega pripisa ne vsebujejo.	Razpisi vsebujejo pripis o pomenu uravnotežene zastopanosti spolov na vodstvenih funkcijah.	2023	Vodstvo UM, organi UM.
		Izveden pregled upoštevanja smernic o spolno uravnoteženih komisijah za zaposlovanje.	0	1	2022, 2025	Vodstvo UM, kadrovska služba UM, ORŠZ.
		Izvedba aktivnosti, ki bodo omogočile izvolitev spolno uravnoteženega Senata UM.	Sestava Senata UM ni spolno uravnotežena.	Sestava Senata UM je spolno uravnotežena.	2023	Vodstvo UM, organi UM.
		Izvedeno je neformalno usklajevanje s članicami UM.	0	1	2022	Vodstvo UM, predsedniki komisij Senata UM.

Cilj 3: Enakost glede na spol pri zaposlovanju	- Vsaka tri leta je v poročilu o izvajanju akcijskega načrta enakosti spolov na UM potrebno predstaviti podatke o zastopanosti spolov po kategorijah, kot so opredeljene v tem akcijskem načrtu in dodatno k temu še: a) Razmerja po spolu med pedagoškim osebjem po habilitacijskem nazivu in povprečen čas napredovanja, prehoda med nazivi in delovnimi mesti ter na plačni lestvici; b) Razmerja po spolu v poslovodnih odborih članic UM; c) Razmerja po spolu v strokovnih službah po nazivu in povprečen čas napredovanja; d) Ugotavljanje morebitne prisotnosti prekarnih zaposlitev v preseku na spol na UM (evidenca oseb s pogodbami za določen čas, ki na nobeni drugi instituciji nimajo pogodbe za nedoločen čas). - Samoevalvacijska poročila na UM v poglavju kadri vključujejo evalvacijo izvajanja politike enakosti spolov na članici. Akcijski načrt članice se odzove na morebiti porušena ravnotežja.	Vzpostavljen je celovit sistem spremljanja akcijskega načrta.	Akcijski načrt enakosti spolov na UM je v pripravi.	Akcijski načrt enakosti spolov na UM se periodično spremlja. O uresničevanju se poroča na organih UM.	2023, 2025	Vodstvo UM, strokovne službe UM, organi UM.
--	--	---	---	---	------------	---

		Dopolnitev samoevalvacijskega obrazca članic UM v poglavju kadri, da bo vključena evalvacija izvajanja politike enakosti spolov na članici.	Samoevalvacijski obrazec članic UM ne vsebuje evalvacije izvajanja politike enakosti spolov.	Samoevalvacijski obrazec članic UM vsebuje evalvacijo izvajanja politike enakosti spolov.	2022	Vodstvo UM, KOKU.
Cilj 4: Odprava vseh oblik diskriminacije po spolu, spolni usmerjenosti, spolnega nasilja in nadlegovanja	- Na spletnih straneh UM in članic je potrebno pregledno opredeliti organe in postopke v primeru spolne diskriminacije, diskriminacije zaradi spolne usmerjenosti, primere spolnega nasilja	Posodobljena spletna stran UM z vključenim (pod)zavihkom enakost spolov.	0	1	2022	Vodstvo UM, ORŠZ.

	in nadlegovanja, ki so študentom in zaposlenim na voljo v primeru takih dogodkov, tako znotraj kot tudi zunaj UM. - V študentskih anketah o zadovoljstvu s študijem in v anketah o zadovoljstvu zaposlenih je potrebno vključiti vprašanja o tem, ali študenti oz. zaposleni zaznavajo diskriminacijo glede na spol ali katerokoli obliko nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost. Prav tako je potrebno redno preverjati, ali so študenti in zaposleni obveščeni o tem, na koga se lahko obrnejo v primeru diskriminacije in spolnega nasilja. - Študentskemu svetu in vodstvu UM se priporoča pristop k anketi o enakosti spolov, model katere je pripravil ZRC SAZU – orodje GEAM (<i>Gender Equality Audit and Monitoring</i>). - Analiza rezultatov relevantnih vprašanj iz anket med študenti in zaposlenimi in opredelitev ustreznih ukrepov. - Izobraževanje brucev in bruck o njihovih pravicah v okviru tutorskega programa oziroma s pomočjo študentskih predstavniških organov. - V primeru prijave spolnega nadlegovanja mora biti v komisiji, ki se sestavi za preučevanje primerov spolnega nadlegovanja v skladu s	Posodobitev vprašalnika Ankete o zadovoljstvu s študijem in anket o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu. Preučitev pristopa k anketi o enakosti spolov (orodje GEAM) Izvedena je letna analiza rezultatov relevantnih vprašanj iz anket med študenti in zaposlenimi. Opredeljeni so ustrezni ukrepi.	Anketa o zadovoljstvu s študijem oz. ankete o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu ne vključuje vprašanj vezanih na diskriminacijo glede na spol. Orodje GEAM se ne uporablja. Anketna orodja tovrstnih vprašanj ne vključujejo.	Anketa o zadovoljstvu s študijem oz. ankete o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu vključujejo vprašanja vezana na diskriminacijo glede na spol. Sprejeta je odločitev o uporabi orodja GEAM. Izvedena je letna analiza relevantnih vprašanj.	2023 2023 2024	Vodstvo UM, komisije Senata UM, Senat UM. Vodstvo UM, komisije Senata UM, Senat UM. Vodstvo UM, komisije Senata UM, Senat UM.
--	---	---	--	---	-------------------------------------	--

	Pravilnikom UM o zagotavljanju varovanja dostojanstva delavcev UM pri delu, tudi neodvisni predstavnik oziroma predstavica, ki je senzibiliziran in usposobljen za pogovor z osebami, ki so imele izkušnjo spolnega nadlegovanja.	V okviru uvajalnih tednov oz. pozdravov bruck in brucev se vključi vsebine o njihovih pravicah. Izvaja se kontrola izvajanja določbe Pravilnika o neodvisnem predstavniku v komisijah za preučevanje spolnega nadlegovanja.	Aktivnosti se izvajajo, vendar niso sistemsko urejene. Pravilnik se izvaja, pri čemer se sistemsko ne izvaja nadzor nad upoštevanjem vseh določb.	Aktivnosti se izvajajo na sistemsko urejen način. Izvaja se sistemski nadzor nad upoštevanjem vseh določb Pravilnika.	2023 2023	Vodstva članic UM, ŠS UM, ŠS članic UM. Vodstvo UM.
Cilj 5: Enake možnosti za karierno napredovanje ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja	- Vodstvo UM (prorektor za kadrovske zadeve) periodično izvaja razgovore v obliki sestankov fokusnih skupin (nosečnice, mlade mamice, invalidne ženske, tujke na UM, ženske na STEM področjih, očetje, ki so koristili starševski dopust, moški na feminiziranih strokovnih področjih, LGBTIQ zaposleni in študenti), preko katerih preučuje prisotnost ovir za njihov študijski in karierni razvoj, ki so povezane z njihovim družinskim statusom, spolom ali spolno usmerjenostjo podaja predloge, kako bi ter ovire lahko odpravili.	Izvedba periodičnih razgovorov s fokusnimi skupinami.	Razgovori s tovrstnimi fokusnimi skupinami se ne izvajajo.	Izvajajo se periodični razgovori s fokusnimi skupinami.	stalna aktivnost	Vodstvo UM

	-Na pristojnih institucijah Republike Slovenije (Nakvis, MIZŠ, Ustavno sodišče) je potrebno izpostaviti obstoj posredne diskriminacije zaposlenih, ki so dolžni skrbeti za pomoči potrebne družinske člane, pri pogoju 3-mesečnega gostovanja na tuji univerzi; - Vodstvo UM in vodstva fakultet si prizadevajo za iskanje možnosti za vzpostavitev podpornega okolja ustreznega za izpolnjevanje habilitacijskih pogojev, zlasti za izpolnitev 3-mesečne odsotnosti – sobotno leto/pedagoška razbremenitev brez vpliva na finančno stanje/ustrezno financiranje. -Sprejem načel družini prijazne univerze - Službeno pošto je potrebno čimbolj omejiti na delovne dneve in 16. uro, tako da se od zaposlenih ne bi pričakovalo delo čez noč in vikende, pomembni univerzitetni in fakultetni dokumenti pa se praviloma naj ne bi pošiljali v času kolektivnih dopustov in letnega odmora.	Pristojne institucije RS se opozori na obstoj posredne diskriminacije zaposlenih, ki so dolžni skrbeti za pomoči potrebne družinske člane, pri pogoju 3-mesečnega gostovanja na tuji univerzi.	0	1	2022	Vodstvo UM, Senat UM.
		Izvedena je diskusija o problematiki na organih UM in na organih članic. Predlagani so konkretni ukrepi.	0	1	2024	Vodstvo UM, vodstva članic UM, organi UM, organi članic UM.

		Načela družini prijazne univerze se vključijo v akte UM.	Akti univerze načel družini prijazne univerze ne vključujejo v celoti.	Akti univerze smiselno vključujejo načela družini prijazne univerze.	2025	Vodstvo UM, organi UM.
		Izvedba aktivnosti v smeri večjega spoštovanja službene komunikacije zgolj v delovnem času.	0	1	stalna aktivnost	Vodstvo UM, vodstva članic UM.
Cilj 6: Vpeljava spolno vključujoče rabe jezika na vseh ravneh delovanja UM	- Priprava smernic za spolno vključujočo rabo jezika. - Implementacija smernic v jezikovno politiko in dokumente UM in članic. - Promocija smernic v univerzitetnih medijih (UM spletna stran, spletne strani članic, UMniverzum),. - Periodična promocija smernic na izobraževanjih študentov in zaposlenih (odgovorna prorektorica za študentske zadeve in vodja službe za izobraževanje zaposlenih na UM). - Imenovanje delovnih mest v sistemizaciji	Sprejete smernice o vključujoči rabi jezika.	Smernice o vključujoči rabi jezika na UM ne obstajajo.	Smernice o vključujoči rabi jezika na UM so sprejete.	2022	Vodstvo UM, organi UM.
		Sprejetje in uporaba navodil o implementaciji smernic.	0	1	2022	Vodstvo UM, senat UM, vodstva članic UM.
		Izveden načrt promocije smernic.	0	1	2022	Vodstvo UM, Služba za odnose z javnostmi UM.
		Izvedena promocija smernic na izobraževanjih ŠS in na izobraževanjih Izpopolni UM	0	1	2022	ŠS UM, ORŠZ.

	delovnih mest upošteva spol osebe, ki delovno mesto zaseda.	Izveden pregled in jezikovne korekcije sistemizacije delovnih mest.	0	1	stalna aktivnost	Vodstvo UM, vodstva članic UM.
Cilj 7: Založenost knjižnic z literaturo s področja študij spolov	- Spodbujanje knjižnic UM k nabavi literature s področij študij spolov in (trans)feminizma.	Izveden poziv knjižnicam k nabavi literature s področij študij spolov in (trans)feminizma.	0	1	2022	Vodstvo UM, vodstva članic UM.