Uprava
Univerze v Ljubljani

Univerza *v Ljubljani*

p.p.362, Kongresni trg 12
1001 Ljubljana, Slovenija
telefon: +386 1 241 85 00
rektorat@uni-lj.si
www.uni-lj.si

SENAT UL
7. SEJA

Številka: 031-4/2022
Datum: 19. 4. 2022

4. TOČKA: **Načrt enakosti spolov – NES**

Poročevalec: prof. dr. Ksenija Vidmar Horvat, prorektorica

Priloga:
- Predlog Načrta enakosti spolov Univerze v Ljubljani 2022 - 2027

Obrazložitev:

Načrt enakosti spolov Univerze v Ljubljani je namenjen zagotavljanju delovnega in študijskega okolja, ki je občutljivo na spolne in druge diskriminacije ali pristranskosti kot so neupravičena razlikovanja glede na telesno oviranost, spolno identiteto, spolno usmerjenost, starost, vero, socialni status ali druge značilnosti, zaradi katerih so lahko zaposleni in študentke ter študenti slabše obravnavani in imajo zato manj možnosti za uspeh in udeleženost v vseh procesih na ravni članice in na ravni univerze. Te prikrajšanosti imajo dolgoročen učinek in lahko vplivajo tudi na življenjske poteke v prihodnosti. Pomembno je prepoznati, da se lahko prikrajšanosti kopičijo, kadar je pri neki osebi prisotnih več osebnih okoliščin, zaradi katerih je lahko diskriminirana, na primer, poleg spola še oviranost. Zato bomo v tem načrtu upoštevali tudi medpresečnost (angl. intersectionality).
Načrt enakosti spolov na Univerzi v Ljubljani (v nadaljevanju NES UL) je pomemben dokument, ki prvič v zgodovini Univerze v Ljubljani celovito naslavlja področje enakosti spolov. Univerza je sicer že do sedaj deloma uveljavljala enakost spolov, predvsem s sodelovanjem članic v raziskovalnih in drugih nacionalnih in mednarodnih projektih s področij enakosti spolov. V te aktivnosti so se vključevale različne fakultete ne le z družboslovja in humanistike, temveč tudi z naravoslovja in tehnike . Kljub napredku kažejo podatki, ki smo jih pridobili v procesu izdelave NES UL, da so ovire, ki predvsem ženske zaustavljajo v njihovem kariernem napredovanju, znanstvenem, pedagoškem ali umetniškem delovanju in udeležbi v odločanju in vodenju, trdovratne, pogosto nevidne in jih je potrebno posebej nasloviti, da bi jih lahko odpravili.
To spoznanje ni značilno le za UL ali Slovenijo, temveč ga prepoznava tudi Evropska komisija na področju celotne Evropske Unije, zato je države članice zavezala k aktivni drži pri odpravljanju teh ovir. Oblikovala je strategijo uveljavljanja enakosti spolov v EU, ki je zapisana v dokumentu Unija enakosti: Strategija enakosti spolov 2020-2025. Eno od področji strategije je tudi področje raziskovanja in inovacij. Načrt enakosti spolov je tako postal zavezujoč dokument in pogoj za pridobitev sredstev iz programa Horizont Evropa (2021-2027) in za sodelovanje v Evropskem raziskovalnem območju (ERA). Hkrati je to priložnost, da si UL zastavi ambiciozne cilje in določi aktivnosti, ki bodo prispevale k želenim ciljem in spremembam.

Predlog sklepa:

SKLEP št. 4.:
Senat UL sprejme Načrt enakosti spolov Univerze v Ljubljani 2022 – 2027, kot sledi iz priloge.

PREDLOG NAČRTA ENAKOSTI SPOLOV

UNIVERZE V LJUBLJANI

2022-2027

1. UVOD

Načrt enakosti spolov Univerze v Ljubljani je namenjen zagotavljanju delovnega in študijskega okolja, ki je občutljivo na spolne in druge diskriminacije ali pristranskosti kot so neupravičena razlikovanja glede na telesno oviranost, spolno identiteto, spolno usmerjenost, starost, vero, socialni status ali druge značilnosti, zaradi katerih so lahko zaposleni in študentke ter študenti slabše obravnavani in imajo zato manj možnosti za uspeh in udeleženost v vseh procesih na ravni članice in na ravni univerze. Te prikrajšanosti imajo dolgoročen učinek in lahko vplivajo tudi na življenjske poteke v prihodnosti. Pomembno je prepoznati, da se lahko prikrajšanosti kopičijo, kadar je pri neki osebi prisotnih več osebnih okoliščin, zaradi katerih je lahko diskriminirana, na primer, poleg spola še oviranost. Zato bomo v tem načrtu upoštevali tudi medpresečnost (angl. *intersectionality*).

Načrt enakosti spolov na Univerzi v Ljubljani (v nadaljevanju NES UL) je pomemben dokument, ki prvič v zgodovini Univerze v Ljubljani celovito naslavlja področje enakosti spolov. Univerza je sicer že do sedaj deloma uveljavljala enakost spolov, predvsem s sodelovanjem članic v raziskovalnih in drugih nacionalnih in mednarodnih projektih s področij enakosti spolov. V te aktivnosti so se vključevale različne fakultete ne le z družboslovja in humanistike, temveč tudi z naravoslovja in tehnike[1]. Kljub napredku kažejo podatki, ki smo jih pridobili v procesu izdelave NES UL, da so ovire, ki predvsem ženske zaustavljajo v njihovem kariernem napredovanju, znanstvenem, pedagoškem ali umetniškem delovanju in udeležbi v odločanju in vodenju, trdovratne, pogosto nevidne in jih je potrebno posebej nasloviti, da bi jih lahko odpravili.

To spoznanje ni značilno le za UL ali Slovenijo, temveč ga prepoznava tudi Evropska komisija na področju celotne Evropske Unije, zato je države članice zavezala k aktivni drži pri odpravljanju teh ovir. Oblikovala je strategijo uveljavljanja enakosti spolov v EU, ki je zapisana v dokumentu *Unija enakosti: Strategija enakosti spolov 2020-2025.* Eno od področji strategije je tudi področje raziskovanja in inovacij. Načrt enakosti spolov je tako postal zavezujoč dokument in pogoj za pridobitev sredstev iz programa Horizont Evropa (2021-2027) in za sodelovanje v Evropskem raziskovalnem območju (ERA). Hkrati je to priložnost, da si UL zastavi ambiciozne cilje in določi aktivnosti, ki bodo prispevale k želenim ciljem in spremembam.

NES UL je utemeljen na analizi podatkov, ki smo jih pridobili iz naslednjih virov:

[1] Na UL se je razvilo področje študijev spolov, v študijske programe različnih disciplin so vključeni posamezni predmeti ali pa vsebine o enakosti spolov, kar pomembno oblikuje identiteto univerze in jo hkrati spodbuja, da odpravlja ovire za uveljavljanje tega načela.

- Dokument *Načelo enakosti spolov na Univerzi v Ljubljani: Pregled uvajanja načela, analiza stanja in predlogi nadaljnjih korakov* (2020/2021), ki ga je izdelala služba za kakovost UL;
- Analiza spletno dostopnih podatkov o spolni strukturi članstva v organih članic in drugih podatkov o enakosti spolov
- Ankete o stanju enakosti spolov: za vodstva članic; za študentke in študente in za zaposlene
- Analiza obstoječih NES v slovenskem visokošolskem in raziskovalnem prostoru
- Analiza tujih praks na področju izdelave načrtov enakosti spolov

NES UL je izdelan za obdobje do leta 2027 in je usklajen z obdobjem veljavnosti Strategije UL in Strategije Horizont Evropa 2021-2027. S tem dokumentov UL opredeljuje cilje, ki jih želi doseči, ukrepe za dosego ciljev in ciljne skupine, ki so jim posamezni ukrepi namenjeni.

NES UL je podlaga za izdelavo *Akcijskega načrta uveljavljanja enakosti spolov 2022-2027*, ki bo izdelan do septembra 2022 in bo stopil v veljavo z začetkom novega študijskega leta 2022/2023[2]. Ta dokument bo urejal tudi kadrovsko in finančno konstrukcijo izvedbe.

Kljub temu, da je NES UL zavezujoč dokument na ravni celotne univerze, je zaželeno, da članice oblikujejo dodatne ambiciozne cilje glede enakosti spolov in glede spodbujanja raznolikosti, kar bo tudi omogočilo, da se bo UL zares uvrstila med sodobne, odprte in ustvarjalne svetovne univerze, v katerih so politike enakosti in raznolikosti visoko vrednote in razumljene kot ključen del sodobnih znanstvenih okolij.

2. UVELJAVLJANJE NAČRTA ENAKOSTI SPOLOV

Na Univerzi v Ljubljani se za načelo enakosti spolov zavzemamo v svojih temeljnih dokumentih. Verjamemo, da je naša uspešnost odvisna tudi od tega, koliko bomo uspeli v pedagoško in raziskovalno delo vključiti vse zaposlene, privabiti nove znanstvenice in znanstvenike ter študentke in študente brez stereotipnih predstav o mejah zmožnosti in sposobnosti glede na spol ali drugih osebnih okoliščin (etničnost, starost, spolna usmerjenost, itd.) Pri izvajanju načela enakosti spolov upoštevamo smernice Evropske komisije, Evropskega inštituta za enakost spolov, Ljubljansko deklaracijo za enakost spolov v Evropskem raziskovalnem prostoru, ERAC SWG on Gender and Innovation, Komisije za enake možnosti pri MIZŠ ter naslednje nacionalne dokumente:

- Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a)
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, 33/16 in 21/18 – ZNOrg)
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, 59/02, 33/16 – ZvarD in 59/19)
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, 61/07 - ZUNEO-A).

[2] Akcijski načrt bo pripravilo vodstvo Univerze v Ljubljani. V akcijskem načrtu bo določena časovnica uresničevanja ciljev in ukrepov, kazalniki za spremljanje izvajanja, natančneje bodo opredeljene posamezne aktivnosti in odgovornosti članic ter rektorata za izvedbo teh aktivnosti.

- Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (Uradni list, 186/21 – ZZrID)
- Resolucija o znanstvenoraziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2030

Da bi razumeli pomen odpravljanja neenakosti, je najprej potrebno razumeti, kako neenakosti nastajajo in na kaj se nanašajo. Evropski inštitut za enakost spolov navaja, da se družbeni spol (angl. *gender*) nanaša na lastnosti, ki so v določeni kulturi pripisane moškim in ženskam in vplivajo na njihove priložnosti in možnosti ter na odnose med njimi. Te lastnosti pridobimo v procesu socializacije in utrjujemo v praksah vsakdanjega življenja. Ker so te lastnosti družbeno določne, se lahko skozi čas spreminjajo, zato je družbeni položaj žensk v sedanjem času boljši kot je bil v preteklosti. O spolih v množini govorimo, ker sodobna spoznanja kažejo, da je tudi pojem spola veliko bolj kompleksen kot le delitev na moške in ženske. Pomembno je, da imajo ljudje, ki se ne uvršajo v prevladujoči spolni kategoriji moški ali ženska, enake priložnosti, možnosti in obravnavo in zaradi spolne identitete ali spolne usmerjenosti niso zapostavljeni ali celo diskriminirani. Po definiciji Evropskega inštituta za enakost spolov je ***enakost spolov razumeti kot zavzemanje za enake pravice, odgovornosti in možnosti*** žensk in moških ter deklet in fantov. Enakost ne pomeni, da bodo ženske in moški postali isti, identični, ampak, da pravice, odgovornosti in priložnosti ne bodo odvisne od tega, ali se nekdo rodi kot moški ali ženska. Enakost spolov pomeni upoštevanje interesov in potreb žensk in moških, pri čemer je potrebno prepoznati raznolikosti tudi znotraj posameznega spola.

Enakost spolov ni le stvar žensk, temveč vseh ljudi, še posebno tistih, ki imajo moč odločanja in s tem vplivanja na položaj posameznikov in posameznic. Enakost med ženskami in moškimi se obravnava kot vprašanje človekovih pravic, v najnovejših usmeritvah trajnostnega razvoja pa tudi kot kazalnik napredka**. Načelo enakosti** vključuje različne dimenzije, in sicer (1) enakopravnost, (2) enake možnosti in priložnosti, (3) izhodiščne položaje, (4) enako obravnavo ter (5) raven predsodkov in stereotipov, ki vplivajo na statuse spolov v posamezni družbi in kulturi in lahko vodijo v diskriminacijo. Iz mednarodnih dokumentov Evropske komisije za področje raziskovanja in inovacij, ki so podlaga za izdelavo NES, izhaja, da načela enakosti spolov ne moremo nadomestiti le z eno razsežnostjo enakosti, na primer, le z enakimi možnostmi ali z enakopravnostjo. Izhodišče je potrebno obravnavati celostno.

3. ENAKOST SPOLOV NA UNIVERZI V LJUBLJANI V ŠTEVILKAH

Podatki o spolni strukturi zaposlenih pokažejo, da se *odstotek žensk manjša z višino naziva* in položaja. Podatki tudi pokažejo, da je izbira študijskih področij po vedah še vedno precej spolno specifična:

- Na Univerzi v Ljubljani je bilo v letu 2018 med zaposlenimi visokošolskimi učiteljicami in učitelji ter sodelavkami in sodelavci 1175 žensk in 1558 moških; med zaposlenimi raziskovalkami in raziskovalci pa 528 žensk in 687 moških.
- Glede na podatke iz leta 2020, ki jih je zbrala služba za kakovost UL, se odstotek žensk med pedagoškim kadrom zmanjšuje z višino naziva na vseh znanstvenih področjih, medtem ko se odstotek moških z višino naziva povečuje. Na področju biotehničnih ved je bilo v letu 2020 med vsemi zaposlenimi visokošolskimi učitelji in učiteljicami 51 % docentk, 44 %

izrednih profesoric in 38 % rednih profesoric. Na področju naravoslovno-matematičnih ved je vsemi z nazivom docent 26 % žensk, med rednimi profesorji, pa je žensk 15 %. V tehniških vedah je med vsemi z nazivom docent 32 % žensk in 22 % žensk med vsemi rednimi profesorji. Na medicinskih vedah je 46 % docentk in 37 % rednih profesoric. Na humanističnih vedah je 47 % docentk in 36 % rednih profesoric in na družboslovnih vedah 50 % docentk in 36 % rednih profesoric med vsemi s temi nazivi.

- Podatki o mentoricah in mentorjih mladim raziskovalkam in raziskovalcem pokažejo, da je med 100 razpisanimi mesti v letu 2021 35 mentoric in 65 mentorjev.
- Glede na podatke iz leta 2020 je med vodstvenim kadrom 58 % moških in 42 % žensk. Razmerje bi bilo še bolj neugodno brez vključenosti tajnikov članic. Več podatkov o stanju na članicah je dostopnih v dokumentu *Struktura akademskega osebja UL ter zastopanost zaposlenih v organih in na vodstvenih položajih glede na spol*, ki ga je pripravila služba za kakovost UL.
- V študijskem letu 2018/19 je na UL študiralo na 1. stopnji 12.893 žensk in 9248 moških. Na 2. stopnji je študiralo 8854 žensk in 4954 moških, na tretji stopnji pa 1055 žensk in 868 moških. Razmerje števila študentk in študentov je po številu najbolj uravnoteženo na Fakulteti za šport, na Akademiji za gledališče, radio, film in televizijo in na Akademiji za glasbo, kjer je med študenti približno polovica moških in žensk. Največ žensk študira na Pedagoški fakulteti, Fakulteti za socialno delo in na Zdravstveni fakulteti, kjer je od 80 % do 90 % študentk. Študentke prevladujejo tudi na Pravni fakulteti, Naravoslovnotehniški fakulteti, Teološki fakulteti, Veterinarski fakulteti, Medicinski fakulteti, Filozofski fakulteti, Fakulteti za upravo, Fakulteti za kemijo in kemijsko tehnologijo, Fakulteti za farmacijo, Fakulteti za družbene vede, Fakulteti za arhitekturo, Ekonomski fakulteti, Biotehniški fakulteti, Filozofski fakulteti in Akademiji za likovno umetnost in oblikovanje. Največ moških študira na Fakulteti za strojništvo, Fakulteti za računalništvo in informatiko in Fakulteti za elektrotehniko, kjer je študentov od 85 % do 90 %. Več moških študira še na Fakulteti za pomorstvo in promet, Fakulteti za gradbeništvo in geodezijo in Fakulteti za matematiko in fiziko.

Podatki pokažejo na *spolno specifično izbiro študija*, kjer je več žensk v poklicih, ki veljajo za skrbstvene in več moških v poklicih, ki veljajo za tehniške. Kljub splošnemu razmerju pri vpisu na UL, ki je v prid žensk, se jih manj zaposli na univerzi. Univerza v Ljubljani je v svoji 100 letni zgodovini imela 1 rektorico in 44 rektorjev.

Na manjšo prisotnost žensk pokažejo tudi *podatki o nagradah in priznanjih* Univerze v Ljubljani. Podatki se nanašajo na obdobje do vključno leta 2021:

- Med častnimi doktorji in častnimi doktoricami Univerze v Ljubljani so 4 ženske in 89 moških.
- Med častnimi senatorji in častnimi senatorkami je 1 ženska in 39 moških.
- Zlato plaketo je prejelo 50 žensk in 193 moških.
- Med zaslužnimi profesorji in zaslužnimi profesoricami je 62 žensk in 437 moških.
- Za pomembna umetniška dela je priznanja prejelo 56 žensk in 82 moških
- Priznanje strokovnim sodelavkam in sodelavcem je prejelo 101 žensk in 34 moških

4. SPLOŠNI UKREPI ZA ZAGOTAVLJANJE ENAKOSTI SPOLOV NA UL

Načrt enakosti spolov je rezultat zavezanosti vodstva UL, da stori novi korak k odpravljanju notranje-institucionalnih in širše družbenih ovir pri uveljavljanju načel enakosti, vključevanja ter spoštovanju raznolikosti z zavedanjem, da je uveljavljanje enakosti spolov proces, in ne enkratno dejanje. Za uspešno uveljavitev načrta je pomembno zagotoviti uveljavljanje načrta na vseh ravneh delovanja Univerze v Ljubljani in poleg posameznih ukrepov, ki so navedeni v zadnjem delu načrta, uveljaviti tako organizacijsko strukturo, ki bo omogočala odpravljanje praks, ki ovirajo enako zastopanost in delovanje. To so predvsem:

1. Zagotavljanje enakosti spolov mora postati del kakovosti in integritete UL in članic. *V spremljanje kakovosti je potrebno ukrepe za uveljavljanje enakosti spolov vključiti do konca leta 2022*.
2. Poglavje o enakosti spolov naj bo obvezna sestavina letnega poročanja članic Univerzi v Ljubljani. *Enakost spolov bo vključena v letno poročilo 2023.*
3. Na članicah UL se v vodstvih članic imenuje oseba, ki bo odgovorna za izvajanje načrta na članici, enako na rektoratu. Ta oseba skrbi, da se vidik enakosti spola upošteva pri delovanju fakultete in fakultetnih teles oziroma rektorata in skupnih univerzitetnih teles. Ime se objavi na spletni strani članice in UL. *Odgovorno osebo se določi do konca septembra 2022.*
4. Na ravni članic in na ravni UL se v opis del in nalog komisij vključi tudi upoštevanje dimenzije spola. Še posebno je to pomembno zagotoviti v komisijah ali telesih, ki so pristojna za področja habilitacij, nagrad in priznanj, integritete in etike. *Posodobitev se vnese najkasneje do konca študijskega leta 2022/23.*
5. Izvajanje NES UL je potrebno spremljati, evalvirati in načrtovati spremembe. Na ravni UL se ustanovi skupina za spremljanje izvajanja NES. Skupina se pri izvajanju nalog povezuje s Pisarno varuha študentov in Univerzitetno službo za spremljanje kakovosti. *Skupina mora biti bo ustanovljena do začetka novega študijskega leta 2022/23.*
6. Na spletnih straneh UL in članic morajo biti na vidnem mestu objavljeni statistični podatki o razmerju med spoli in o aktivnostih za uresničevanje Načrta enakosti spolov. *Spletno informiranje je potrebno urediti do konca 2022 in nato letno posodabljati.*
7. Potrebno je zagotoviti seznanjenost vseh zaposlenih ter študentk in študentov s Pravilnikom o ukrepih proti nasilju, nadlegovanju in trpinčenju. *V informiranje študentk in študentov se vključi Študentski svet, ki o tem seznanja na začetku študijskega leta, za zaposlene pa se izvede izobraževanje na ravni članic.*
8. Potrebno je posodobiti Pravilnik o disciplinski odgovornosti zaposlenih in Kodeks etike UL, ki naj bolj natančno določa sprejemljiva ravnanja in delovanja na UL. *Te aktivnosti je potrebno izvesti najkasneje do konca leta 2023.*

NAČRT UVELJAVLJANJA ENAKOSTI SPOLOV

NES UL je razdeljen v dva sklopa in sicer na presečne teme, ki jih je potrebno nasloviti celostno, ker so pomembne za vsa ali za večino področij enakosti spolov, in na posamezne teme, na katerih se kažejo ovire pri polni udeleženosti zaposlenih ter študentk in študentov v procesih UL in pri osebnem profesionalnem razvoju, študiju ali vsakdanjem delu. V tem delu pojasnjujemo posamezne sklope.

1. PRESEČNE TEME

- **Razvijanje kulture enakosti spolov**

Institucionalno kulturo ustvarjamo s skupnimi vrednotami in prepričanji, pa tudi z usmerjenim delovanjem, ki jasno pokaže, kakšna vedenja in medsebojne odnose si želimo razvijati na UL in katere prakse so nezaželene in nesprejemljive. Kulturo enakosti razumemo kot institucionalno kulturo, v kateri nihče ni diskriminiran zaradi življenjskih ali osebnih okoliščin. Kulturo enakosti je potrebno spodbujati, da preprečimo slabe izkušnje in ponižujoča ravnanja, ki ljudi poškodujejo in jih onemogočajo, in tudi zato, da bo UL kot znanstven, izobraževalen in ustvarjalen prostor imela koristi od talentov vseh ljudi, ki so vanjo vključeni, in ne le nekaterih. Podatki, ki smo jih pridobili, pokažejo naslednja področja, ki jih je potrebno posebej nasloviti:

- *Uporaba vključujočega jezika* je tisti pristop v pisnem in ustnem komuniciranju, ki pri tem upošteva spol, s katerim se zaposleni ali študentke, študenti istovetijo. V ta sklop sodi, na primer, naslavljanje, zapisovanje poklicev, delovnih mest in vseh dokumentov v spolu, s katerim se oseba istoveti in tudi objave na spletnih straneh.
- *Nediskriminatorno delovanje.* Diskriminacija je nepravično in neupravičeno ravnanje do neke osebe kot slabše, manjvredne zaradi njenih osebnih ali življenjskih okoliščin. Tako ravnanje, ki temelji na stereotipih in predsodkih, je glavna ovira enakosti in je nedopustno.
- *Spoštljiva obravnava in komuniciranje.* Pomemben del ustvarjanja kulture enakosti je ustvarjanje odnosov, temelječih na medsebojnem spoštovanju in ohranjanju dostojanstva vseh na UL, tako do študentk in študentov in med njimi kot med zaposlenimi in v razmerju do nadrejenih.
- *Hierarhična razmerja.* Akademske hierarhije lahko vplivajo na karierno pot žensk in mlajših zaposlenih. Izjemno pomembno je ustvarjanje delovnega in študijskega okolja, ki ne temelji na osebni moči odločanja o možnostih podrejenih, temveč je spodbudno za vse zaposlene enako, da razvijajo svoje potenciale in vodstvene sposobnosti. Pomembno je tudi preprečevati nasprotja interesov.
- *Javnost delovanja.* Informiranje, transparentnost in soodločanje so pomembna področja splošne kulture, ki omogočajo občutek identitete in poistovetenja z delovnim okoljem.
- *Izobraževanje in vključevanje dimenzije spola v raziskovanje in poučevanje.* Pomembno je, da zavestno in načrtovano uvajamo načelo enakosti spolov v celotno delovanje univerze, še posebej pa v pedagoški proces in v raziskovanje. Na UL imajo že mnoge fakultete vsebine ali predmete o pomenu spola za specifično vedo in tudi upoštevajo to dimenzijo pri načrtovanju projektov.

- **Zbiranje in objavljanje podatkov**

Podatki so ključnega pomena za strateško načrtovanje, določanje prihodnjih usmeritev UL in zaznavanje področij, ki jih je potrebno posebej naslavljati, da bi zagotovili želeni napredek na področju enakosti spolov. Na podlagi analize podatkov iz dokumentov UL in iz anket smo identificirali naslednja področja, kjer je potrebno izboljšati zbiranje in objavljanje podatkov:

- *Podatki o vodenju in upravljanju.* Podatkov o spolni strukturi članstva v telesih in komisijah članic se sistematično ne zbira. Tudi članice naj podatke objavljajo pregledno, lahko dostopno in na vidnih mestih spletnih strani.
- *Podatki o kariernih poteh in nazivih.* Čeprav so podatki po nazivih dostopni, je malo znanega o tem, koliko časa je potrebnega za izvolitev v posamezni naziv ali na posamezno delovno mesto v strokovnih in tehničnih službah in kaj ovira napredovanje, kar pomeni, da na članicah in na UL ni spremljanja kariernih poti zaposlenih. Ni tudi podatkov o tem, kakšne so ovire za napredovanje, pri delu v tujini, kako se vključujejo mlajši zaposleni v mednarodno okolje in podobno.
- *Podatki o usklajevanju delovnih in skrbstvenih obveznosti.* Malo je tudi znanega o ukrepih za ustreznejše usklajevanje zasebnega in delovnega življenja. Le redke članice spremljajo podatke o predčasnih vrnitvah iz starševskega dopusta, o zaposlenih, ki prevzemajo skrb za druge člane družine in ne spodbujajo moških k prevzemanju in delitvi skrbstvenih obveznosti.
- *Podatki o nasilju, nadlegovanju, trpinčenju in diskriminacijah.* Ker gre za najškodljivejše prakse, je potrebno dosledno zbirati podatke o takem ravnanju. Potrebno je beležiti incidente in prijave, ter z anketami ali na druge načine ugotavljati obstoj takega ravnanja na članici in na rektoratu. Podatke je potrebno analizirati in javno razpravljati o izsledkih, da bi spreminjali vzorce zlorabljajočih ravnanj. V namen rednega beleženja in poročanja je treba okrepiti ozaveščanje in informiranje o ukrepih za preprečevanje nasilja, nadlegovanja, šikaniranja, diskriminiranja, poklicnega onemogočanja.

2. POSAMEZNE TEME

- **Usklajevanje zasebnega (družinskega) in delovnega življenja**

Usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti je pomemben element kakovostnega dela in življenja. Hkrati je to področje, ki predstavlja eno večjih ovir v delovnih karierah žensk, ker pogosto sprejemajo večji del skrbstvenih obveznosti v zasebnosti tako v razmerju do otrok kot do drugih družinskih članic in članov. Prevzemanje teh obveznosti ženske in tudi moške lahko ovira pri izpolnjevanju pogojev za napredovanje pri študiju ter zaposlitvi, pri vključevanju v raziskovalno delo in pridobivanju projektov. Pomembno je nasloviti naslednja področja:

- *Karierno napredovanje zaposlenih staršev in skrbnikov ter organizacija delovnega proces.* Pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja ima organizacija več možnosti prilagoditve delovnega procesa. Kot pomembna se kažeta časovno razporejanje dela, delo

od doma ter prožen delovni čas. Pri tem je ključno, da se ukrepi sprejemajo za vse službe, upoštevajoč posebnosti dela strokovno-tehničnih služb ter na akademskih delovnih mestih.

- *Spoštovanje zakonskih pravic glede starševstva.* Koriščenje materinskega, starševskega in očetovskega dopusta je zakonsko določena pravica vseh staršev, zato je ključno, da članice dosledno spoštujejo pravice zaposlenih in se temu primerno prilagajajo.
- *Spodbujanje moških za prevzemanje skrbstvenih obveznosti med starševskim dopustom in kasneje v odraščanju otrok.* V sedanjem času je sicer število moških na starševskem dopustu veliko večje kot v preteklosti, vendar še vedno ne prejemajo dovoljšnih spodbud oziroma naletijo pri tem tudi na ovire.

- **Ravnotežje spolov v odločevalskih in v vodstvenih telesih**

Ženske, pa tudi osebe z oviranostjo, transspolne osebe in osebe z neheteroseksualno spolno identiteto še vedno doživljajo ovire pri dostopu do vodilnih položajev. T.i. 'stekleni strop' smo zaznali tudi na UL. Na tej podlagi smo določili naslednja področja, ki jim je potrebno posvetiti posebno pozornost.

- *Transparentni in vključujoči postopki kandidiranja*. Ena od ovir za kandidiranje na vodilna delovna mesta so zaprti postopki kandidiranja, pri katerih imajo zaposleni občutek, da je njihova kandidatura nezaželena. Več pozornosti je treba posvetiti identifikaciji ovir za kandidiranje in jih sistemsko odpravljati.
- *Oblikovanje ukrepov za spodbujanje žensk k vključevanju na vodilne položaje in komisije*. Način spodbujanja žensk h kandidiranju je uvajanje posebnih ukrepov kot npr. sistem 'zadrge', kjer se spola na nekem mestu izmenjujeta ali pa uvedba spolnih kvot. Hkrati je potrebno iskati ustrezne rešitve za posamezne članice, ker je spolna struktura zaposlenih raznolika. O ukrepih je potrebno spodbuditi odprto razpravo na ravni članic in na ravni UL.
- *Ukrepi za spodbujanje kandidiranja na vodstvena delovna mesta*. Podatki so pokazali, da se zaposleni težko odločajo, da bi sploh kandidirali na vodstvena delovna mesta ali v komisije in bi prevzeli upravne in administrative vodstvene naloge. Pri ženskah pa je dodatna ovira usklajevanje dela in skrbstvenih obveznosti v zasebnosti. Vodstvena delovna mesta je potrebno približati zaposlenim, da se bodo lažje odločali za kandidiranje.

- **Enakost spolov pri zaposlovanju in pri zagotavljanju kariernih poti**

Enakost pri zaposlovanju se nanaša predvsem na preprečevanje in odpravljanje diskriminacij pri zaposlovanju, ki se nanašajo na prepričanja o zmožnostih in sposobnostih za neko delovno mesto (ali študij). Ta prepričanje lahko vodijo v selektivne kriterije za izbor kandidatov in kandidatk in v povečano število pogodb za določen čas ali krajši delovni čas. V tem sklopu smo oblikovali naslednja področja:

- *Pogoji za napredovanje po nazivih*. Eden večjih problemov je majhno število žensk v najvišjih nazivih, ovire pa so sistemske, ker pravila za napredovanje ne upoštevajo specifičnih položajev žensk, ki v večji meri sprejemajo skrbstvene obveznosti. Ta problem je potrebno podrobneje raziskati, da bi identificirali vse ovire in jih sistemsko naslovili.
- *Financiranje, povezano s kariernim napredovanjem*. Podatki so pokazali, da imajo starši in skrbniki dodatne finančne stroške pri zadovoljevanju pogoja najmanj trimesečnega odhoda

v tujino, ki je povezano bodisi z odhodom celotne družine v tujino ali pa z organizacijo skrbi za družinske člane med bivanjem v tujini. Problem financiranja odhoda v tujino in na sploh kariernega napredovanja je potrebno posebej nasloviti.

- *Preprečevanje preobremenjenosti in izgorelosti.* Podatki so pokazali, da so zlasti ženske pri pedagoškem in raziskovalnem delu pogosteje obremenjene z administrativnimi nalogami (poročanje o kakovosti, za letna poročila, administracija projektov, vodenje dokumentacije na oddelkih ali v laboratorijih…). Včasih sodelujejo tudi v več projektih, kamor so vpete v manjših deležih, kar vodi v preobremenjenost in izgorevanje.

- **Ukrepi zoper nasilje v akademskem prostoru, vključno z nadlegovanjem, spolnim nadlegovanjem in trpinčenjem**

Ena najpomembnejših nalog UL je zagotavljanje varnega in spodbudnega delovnega in študijskega okolja, ker le tako okolje omogoča doseganje znanstvene in raziskovalne odličnosti. Nasilje, spolni napadi in slabo ravnanje so ena glavnih ovir za doseganje tega cilja. UL je pomemben korak storila s Pravilnikom o ukrepih proti nasilju, nadlegovanju in trpinčenju (marec 2022). Pomembna so naslednja področja:

- *Razvoj sistema prepoznavanja, odzivanja in preprečevanja.* Da bi se članice UL lahko učinkovito odzivale na problem, morajo vzpostaviti notranjo strukturo, ki bo sposobna odgovarjati na zaznane primere, jih prepoznavati in tudi preprečevati njihovo pojavnost. Slednje pomeni ustvarjanje take kulture organizacije, v kateri je nesprejemljiva vsaka oblika slabega ali zlorabljajočega ravnanja, kot je poniževanje, smešenje, šikaniranje, seksistične in podobne pripombe (glede na etničnost, raso, barvo kože, itd.), sploh pa spolno nadlegovanje ali spolni napadi.
- *Informiranje in izobraževanje*. Informiranje in izobraževanje o etičnem ravnanju in izvajanju določil Pravilnika je ključno za zagotavljanje varnega okolja za delo in študij. Izobraževanje mora biti ciljano na različne skupine oseb, npr. na vodstva, na študentke in študente, strokovne službe, pedagoški kader in tudi zunanje sodelavke in sodelavce. V informiranje štejemo tudi posodabljanje spletnih strani in izdajo brošur in informativnih zloženk.
- *Dodatno reguliranje s pravilniki in smernicami ravnanja.* Pravilnik o ukrepih proti nasilju, nadlegovanju in trpinčenju je osnovni dokument, ki pa ga je potrebno okrepiti z dodatnimi ukrepi. Na ravni UL je potrebno posodobiti Kodeks etike UL in Pravilnik o disciplinski odgovornosti zaposlenih na UL iz leta 2009. Sprejeti je potrebno tudi Smernice dela z osebami z izkušnjo nasilja in nadlegovanja.
- *Razvoj sistema zaupnih oseb, usposabljanje in spremljanje izvajanja*. Na UL se sicer sitem zaupnih oseb zelo hitro razvija, potrebno pa je oblikovati še smernice in protokole za njihovo delo in za izbor teh oseb na članicah.
- *Zaščita prijaviteljic, prijaviteljev in vzpostavitev ustreznega sistema za njihovo zaščito*. Za zaščito je potrebno preučiti ISO37002 smernice za vzpostavitev sistema za upravljanje z žvižgači.

CILJI, UKREPI IN CILJNE SKUPINE

TEME	CILJI	UKREPI	CILJNE SKUPINE
Kultura enakosti spolov	Seznanjanje vseh zaposlenih in študentske populacije z vsebino in s cilji NES ter napredkom na tem področju	Organiziranje okroglih miz, pogovorov, posvetov za uveljavljanje enakosti spolov	Rektorat, članice
		Organizacija delavnic in drugih aktivnostih za ozaveščanje o pomenu enakosti spolov na različnih delovnih mestih	Zaposleni na pedagoških delovnih mestih, zaposleni na raziskovalnih delovnih mestih Strokovne službe Pridružene strokovne službe Baze za praktični študij
		Oblikovanje obštudijskih dejavnosti o enakosti spolov	Zaposleni na pedagoških delovnih mestih, Študentke, študenti
		Spremljanje in širjenje dobrih praks uveljavljanja enakosti spolov po članicah UL	Rektorat, članice
		Vključevanje vsebin v dogodke za brucke in bruce in druge dogodke, namenjene predstavitvi UL študentski populaciji	Namenjeno brucem, bruckam Srednjim šolam Informativni dnevi
		Izdelava pisnih in spletnih materialov z informacijami o vrednotah in načelih UL	Namenjeno zaposlenim Študentkam in študentom Širši javnosti
	Uporaba spolno občutljive rabe jezika	Spodbujanje vključujoče rabe jezika v študijskem procesu in pri pisanju zaključnih del na vseh ravneh študija	Zaposleni na pedagoških delovnih mestih, mentorice mentorji, študentke, študenti
		Spodbujanje vključujoče rabe jezika v raziskovanju in izpostavljanje dobrih praks	Vodje raziskovalnih projektov
		Uveljavljanje spolno občutljive rabe jezika v medsebojnem komuniciranju in	Vsi zaposleni, študentke in študenti, vodstva

		komuniciranju z drugimi institucijami	
		Uveljavljanje spolno občutljive rabe jezika v uradnih dokumentih, pogodbah, pri uradnem naslavljanju po nazivih in delovnih mestih in v predstavitvah na spletnih straneh	Vodstva in tajništva
		Izmenjava dobrih praks glede vključujoče rabe jezika	Članice
		Pri nazivih delovnih mest, kjer se z uporabo moškega ali ženskega spola to delovno mesto loči od podobnega (glavni tajnik UL, tajnik članice od tajnice v pisarni) najti ustreznejše poimenovanje delovnega mesta, ki ga je mogoče imenovati v spolu osebe, ki ga zaseda.	Rektorat, tajništvo
	Spodbujanje in nagrajevanje prispevka k uveljavljanju enakosti spolov in vključujočega akademskega okolja	Nagrada za dosežke na področju vključevanja enakosti spolov v raziskovanje, poučevanje in obštudijske dejavnosti	Rektorat
		Posodobitev Kodeksa etike UL	Rektorat
		Posodobitev Pravilnika o disciplinski odgovornosti zaposlenih	Rektorat
	Izobraževanje in vključevanje vsebin s področja enakosti spolov v študijske programe in v raziskovanje	Vključitev tematike enakosti spolov v stalna strokovna izobraževanja in usposabljanja na UL in članicah	USKAP, članice
		Izobraževanje vodstvenih kadrov o pomenu in vključevanju enakosti spolov	Rektorat, članice
		Upoštevanje dimenzije spola pri pripravi metod raziskovanja in zbiranju podatkov	Raziskovalke, raziskovalci, vodje projektov, doktorska šola

		Priprava platforme za sodelovanje med raziskovalci, kjer lahko izmenjujejo izsledke raziskav o tematikah spola in dobre prakse	Rektorat, pisarna za raziskovanje, doktorska šola
Podatki	Dostopni podatki o spolni strukturi pri vodenju in upravljanju	Poziv članicam, da na preglednem mestu objavijo svoje vodstvene in upravne strukture	Vodstva članic
		Poziv članicam, da vsakič ob menjavi vodstvene in upravne strukture javijo spolno strukturo na rektorat	
		Poziv študentskemu svetu UL, da vsakič ob menjavi vodstvene in upravne strukture javijo spolno strukturo na rektorat	Študentski svet
		Objava spolne strukture vodstev po članicah na spletni strani UL	Rektorat
	Dostopnost podatkov o možnostih usklajevanja delovnih in skrbstvenih obveznosti	Zbiranje podatkov o številu zaposlenih, ki koristijo pravico do krajšega delovnega časa iz naslova starševstva.	Članice
		Poziv članicam, da zbirajo in pošiljajo na rektorat podatke o predčasnih vrnitvah z dopusta za nego in vzgojo otroka	Članice
		Zbiranje podatkov o deležu (npr. v številu delovnih dni na mesec ali leto) izrabe možnosti dela od doma zaposlenih iz plačne skupine J in H iz naslova usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	Rektorat, članice
		Zbiranje podatkov o študentkah in študentih, ki jim je bil podaljšan status iz naslova starševstva	Članice
		Ankete med študentkami in študenti o usklajevanju študijskih in skrbstvenih obveznosti	Študentski svet
	Podatki o nasilju, nadlegovanju,	Poziv članicam, da zbirajo in pošiljajo na rektorat (anonimizirane) podatke o	Članice

	trpinčenju in diskriminaciji	prijavah, ki se vodijo na članicah	
		Zbiranje anonimiziranih podatkov o prejetih prijavah, ki se vodijo na rektoratu	Rektorat
		Zbiranje anonimiziranih podatkov o primerih, ki jih obravnava zaupna oseba na članici oz. na rektoratu	Članice in rektorat
		Redne ankete med študentkami in študenti ter med zaposlenimi na UL	USKAP
		Zbiranje podatkov o številu izvedenih izobraževanj/dogodkov.	Služba za študente in alumne, Pisarna varuha študentov
	Podatki o integraciji načela enakosti v pedagoško in raziskovalno okolje	Podatki o sodelovanju v programskih skupinah/ projektih/ itd. po spolu	Raziskovalne pisarne članic
Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja	Omogočiti usklajevanje delovnih obveznosti s starševstvom in/ali prevzemanjem skrbstvenih obveznosti do drugih družinskih članov	Možnost prožnega prihoda na delo in odhoda z dela za vse zaposlene	Vsi zaposleni
		Možnost izvedbe prožnih oblik izvajanja posredne pedagoške obremenitve (npr. govorilne ure) na daljavo, kadar je to nujno in ne vpliva na kakovost pedagoškega dela	Zaposleni na pedagoških delovnih mestih
		Ohranjanje možnosti opravljanja dela na domu po Navodilih UL za delo na domu	Zaposleni v strokovnih službah, zaposleni na pedagoških delovnih mestih, zaposleni na raziskovalnih delovnih mestih
		Oblikovanje kriterijev za individualizirano obravnavo potreb zaposlenih staršev in skrbnikov po prilagoditvah delovnih obveznosti	Tajništvo UL in članic
		Prilagajanje delovnih obveznosti v času nenadnega povečanega prevzemanja skrbstvenih obveznosti	Zaposleni v strokovnih službah, zaposleni na pedagoških delovnih mestih, zaposleni na

			raziskovalnih delovnih mestih
		Vnaprej urejene in predvidene možnosti nadomeščanja in/ali izvajanja prilagojenega pedagoškega procesa	Zaposleni na pedagoških delovnih mestih
	Dosledno upoštevanje zakonskih možnosti usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti in seznanjanje zaposlenih z njimi	Obveščanje zaposlenih o možnosti zakonske pravice do krajšega delovnega časa iz naslova starševstva	Kadrovska služba rektorata in članic
		Vzpostavitev sistema za odkrivanje kršitev zakonskih pravic zaposlenih, npr. zahteve po predčasni vrnitvi iz starševskega dopusta	Članice, oddelki, raziskovalne skupine Vodstva Kadrovska služba rektorata in članic
	Nemoteno vključevanje v pedagoško, raziskovalno in strokovno delo po vrnitvi iz starševskega dopusta, nege drugega družinskega člana ali po daljši odsotnosti z dela zaradi bolezni	Preprečevanje kariernega nazadovanja zaradi daljše odsotnosti in zagotavljanje enakih pogojev dela po vrnitvi iz daljše odsotnosti	Raziskovalne skupine, Vodstvo UL, Vodstvo članic
		Podpora pri doseganju pogojev za habilitacijo in napredovanje po daljši odsotnosti	Vodstva in katedre in/ali oddelki
		Individualni načrt vključevanja v pedagoško in raziskovalno delo po daljši odsotnosti	Vodstva članic
Ravnotežje spolov pri odločanju in vodenju	Uravnotežena zastopanost spolov pri odločanju in vodenju	Pregled in implementacija dobrih praks pri uravnoteženju zastopanosti spolov pri odločanju in vodenju.	Vodstva članic in UL
		Prenos odgovornosti na vodstveni kader za ustvarjanje vključujoče akademske kulture	Vodstva članic, katedre in/ali oddelki
		Določitev člana in članice v vodstvu za koordiniranje in implementacijo NES, vključno z načrtom spremljanja napredka	Članice, Rektorat

		Priprava smernic za uravnoteženo zastopanost spolov pri odločanju in vodenju	Rektorat in vodstva članic
		Informiranje o pomembnosti uravnotežene zastopanosti spolov pri odločanju in vodenju.	Rektorat
	Uravnotežena zastopanost spolov v komisijah in delovnih telesih	Oblikovanje smernic za uravnoteženo zastopanost spolov v komisijah in delovnih telesih	Rektorat in vodstva članic
Zaposlovanje in karierno napredovanje	Večja uravnoteženost števila visokošolskih učiteljev in učiteljic v višjih nazivih	Detekcija in analiza ovir za napredovanje po nazivih in odprava teh ovir	Rektorat in članice
	Večja uravnoteženost spolov na vodstvenih položajih	Spodbujanje žensk za kandidiranje za vodstvene položaje	Rektorat in članice
	Prožnejše izvajanje habilitacijskih pogojev	Omogočiti, da se pogoj trimesečnega gostovanja v tujini nadomesti z mednarodnim delovanjem	Rektorat in članice
		Ureditev možnosti za financiranje gostovanja in kritje stroškov za spremljajoče družinske člane	Rektorat in članice
	Uravnoteženost pri porazdelitvi raziskovalnih virov	Spodbujanje, da raziskovalne projekte vodijo mlajše ženske in spodbujanje oblikovanja spolno uravnoteženih raziskovalnih skupin	Članice in raziskovalne skupine in centri
	Pridobivanje referenc iz avtorstva člankov in vodenja projektov za zaposlene na začetku kariere	Prvo in/ali vodilno avtorstvo pripada osebi, ki je delo napisala	Zaposleni na začetku kariere
		Nosilstvo raziskovalnih projektov se dodeli osebi, ki je projekt zasnovala in zadostuje razpisnim pogojem	
Nasilje, nadlegovanje in trpinčenje	Oblikovanje in sprejem dodatnih pravil in smernic ravnanja	Posodobitev in sprejem Pravilnika o disciplinski odgovornosti zaposlenih in Kodeksa etike	Rektorat

		Uveljavljanje Strokovnih smernic za varovanje dostojanstva na Univerzi v Ljubljani	Članice
	Razvoj sistema zaupnih oseb	Oblikovanje in sprejem smernic za izbor in imenovanje zaupnih oseb na članicah	Rektorat, Pisarna varuha študentov
		Izvajanje programov izobraževanja in usposabljanja zaupnih oseb	Rektorat
	Imenovanje članic in članov komisij, ki so določene z Pravilnikom o ukrepih proti nasilju, nadlegovanju in trpinčenju	Sprejem poslovnika o imenovanju in delovanju članic in članov komisij	Rektorat
		Izobraževanje in usposabljanje za članice in člane komisij	Rektorat
	Spremljanje implementacije pravil in načrtovanje sprememb	Oblikovanje orodij za spremljanje prijavljenih primerov kršitev pravil na članicah in UL	Rektorat
		Oblikovanje orodij za spremljanje primerov, ki jih obravnavajo zaupne osebe	Rektorat
	Zagotavljanje seznanjenosti s Pravilnikom o ukrepih proti nasilju, nadlegovanju in trpinčenju	Ob začetku študijskega leta informirati študentke in študente o vsebini pravilnika	Članice
		V letne pogovore z zaposlenimi vključiti vsebine iz Pravilnika	Vodstva
		Pri novih zaposlitvah naj bo Pravilnik obvezna priloga k pogodbi	Vodstva
	Redna izobraževanja in usposabljanja	Posneti video material za spletne strani UL in članic	Rektorat
		Enkrat letno organizirati usposabljanje za bruce in brucke	Članice
		Organizirati izobraževanja za vodstvene kadre o izvajanju Pravilnika	Rektorat