

## Načrt za enakost spolov na UP 2021-2027

### Uvod

Univerza na Primorskem (v nadaljevanju: UP) je mlada univerza. Od svoje ustanovitve v letu 2003 dalje v središče svojega delovanja postavlja pedagoško in raziskovalno odličnost ter sodelovanje z okoljem. Mladost, zagnanost in velika pričakovanja okolja so univerzi omogočala in hkrati od nje zahtevala gibkost, širino duha in proaktivnost, kar ji je omogočalo rast in izjemno hiter razvoj.

Prehod v zrelo obdobje od univerze zahteva poglobljen razmislek o temeljnih vprašanjih, med katere zagotovo sodi organizacijska kultura vseh zaposlenih in študentov. Pobudo Evropske komisije, da mora vsaka javna visokošolska in raziskovalna organizacija za prijave v novi okvirni program Obzorje Evropa predložiti t.i. načrt za enakost spolov, je UP izkoristila za poglobljeno analizo stanja znotraj univerze.

Pričujoči dokument, ki se osredotoča na enakost spolov je nastajal od aprila do septembra 2021 v interakciji med vodstvom univerze, strokovno skupino in članicami UP. Široka razprava in konsenz o vsebini sta porok, da načrt enakosti ne bo ostala mrtva črka na papirju, temveč živ dokument, ki se bo sistematično udeleževal v vseh vidikih delovanja univerze, v korist celotne akademske skupnosti. V svoji sredini UP gradi in spodbuja medosebne odnose, ki temeljijo na vključevanju različnosti, saj sta razumevanje in sobivanje z drugače mislečimi temeljna stebra kritične (akademske) skupnosti, ki spoštuje človekove pravice in ima ničelno toleranco do diskriminacije in nestrpnosti.

UP je zbrala podatke, ločene po spolu, ki bodo spremljani in vključeni v letni pregled izvajanja Srednjeročne razvojne strategije UP 2021 – 2027 ter v letna poročila in letne programe dela.

Načrt za enakost spolov vsebuje 5 temeljnih stebrov, ki so konkretizirani v Akcijskem načrtu:

- **enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju ter študiju,**
- **uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,**
- **usklajevanje poklicnega, študijskega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,**
- **upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja,**
- **ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem**

ter dva horizontalna stebra: upravljanje in komuniciranje enakosti.

Načrt je uraden dokument UP, sprejet s strani Senata UP in objavljen na spletni strani univerze. O vsebinah in konkretnih ukrepih bodo organizirana usposabljanja za zaposlene in vodilne kadre. Spodbujalo se bo pogovore o enakopravni in enaki obravnavi ter zagotavljanju varstva pred diskriminacijo.

### Stanje

Okolje: pregled zakonodaje in politik

Slovenija se v mednarodnih primerjavah enakosti spolov uvršča zelo visoko. Po lestvici SDG Gender Index<sup>1</sup>, ki jo objavlja mednarodna organizacija Equal Measures 2030, je Slovenija v 2019 zasedala šesto mesto med 129 državami, ki v svetovnem merilu najbolj uresničujejo enakost spolov. Visoko, na 10.

---

<sup>1</sup> <https://data.em2030.org/2019-sdg-gender-index/explore-the-2019-index-data/>

mesto med 189 državami, se Slovenija uvršča tudi po Indeksu neenakosti med spoloma<sup>2</sup> (2020), ki ga objavlja organizacija Združenih narodov.

Dober položaj žensk v družbi v Sloveniji izhaja iz pravne ureditve, ki je ženskam naklonjena in je bila v veliki meri sistemsko vzpostavljena po drugi svetovni vojni. Ženske so pridobile nove pravice in možnosti ter postajale vedno bolj neodvisne, kar se izkazuje tudi v visokem deležu zaposlenih žensk. V letu 2020 se je Slovenija po Indeksu zaposlenosti žensk<sup>3</sup> uvrstila na tretje mesto med državami članicami OECD. Kljub ustrezni pravni ureditvi je družba še vedno zaznamovana s tradicionalno delitvijo vlog po spolu, ki se izraža v neenaki zastopanosti spolov v poklicih, položajih, družbenem vplivu itd.

Ustava Republike Slovenije (URS) v svojem 14. členu določa, da so v Republiki Sloveniji 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.

Področje varstva in uresničevanja enakosti v Republiki Sloveniji nadalje urejajo splošni zakoni:

- [Zakon o varstvu pred diskriminacijo \(ZVarD\)](#)
- [Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja \(ZUNEO\)](#)
- [Zakon o enakih možnostih žensk in moških \(ZEMŽM\)](#)

Načela enakosti pa so vključena tudi v drugih področnih zakonih:

- [Zakon o delovnih razmerjih \(ZDR-1\)](#)
- [Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov \(ZZRZI\)](#)
- [Zakon o izenačevanju možnosti invalidov \(ZIMI\)](#)

Poleg Zagovornika načela enakosti, ki je samostojen državni organ, v Sloveniji delujejo mnoge druge državne in nevladne institucije, ki podpirajo načelo enakosti<sup>4</sup>. Pri resornem ministrstvu za področje visokega šolstva deluje Komisija za enake možnosti na področju znanosti, ki je usmerjena k bolj uravnoteženi zastopanosti spolov v znanosti, naslavlja pa tudi druge vrste neenakosti.

#### Ureditev področja enakosti na Univerzi na Primorskem

Področje enakosti je v veliki meri urejeno z nacionalno zakonodajo in podzakonskimi akti, ki jih je UP, kot javna univerza, dolžna spoštovati in izvajati. Načela enakosti, ki so umeščena v zakonski red na nacionalni ravni, se preslikavajo v temeljnih aktih UP (Statut UP, Etični kodeks UP, Srednjeročna razvojna strategija UP in drugi).

UP z naslednjimi internimi akti podrobneje ureja specifična vprašanja:

- Navodila o opredelitvi in izvajanju aktivnosti proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu ([št. 221-43/09 z dne 22.12.2009](#)) in spremembe ([št. 002-28/2020 z dne 23.10.2020](#))
- Pravilnik o študentih s posebnimi potrebami na UP ([št. 002-13/2019 z dne 22.11.2019](#))

Zaposlenim in študentom UP tudi sistematično omogoča podaljševanje pravic koriščenja porodniškega in starševskega dopusta ter druge pravice iz naslova delovnega razmerja vezane na starševstvo (npr. omogočanje skrajšanega delovnega časa, podaljšanje roka za koriščenje dopusta, omogočanje

---

<sup>2</sup> <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

<sup>3</sup> <https://www.pwc.com/si/sl/pwc-jev-indeks-zaposlenosti-ensk-2020--slovenija-na-tretjem-mest.html>

<sup>4</sup> <http://www.zagovornik.si/sodelovanje/>

skrajšanega delovnega časa zaradi dojenja, podaljšanje habilitacij, rokov za izpolnitev obveznosti študentov). Koriščenje zakonskih pravic je zagotovljeno na podlagi prošnje zaposlenih delavcev.

UP je zbrala trenutno dostopne spolno segregirane podatke ter pripravila pregled stanja, ki je predstavljen na koncu tega dokumenta. Analiza podatkov o zastopanosti žensk in moških na UP je pokazala, da:

- ima UP spolno uravnoteženo vodstveno in upravljavsko strukturo,
- delovna mesta visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter raziskovalcev enakomerno zasedajo moški in ženske, pri spremljajočih delovnih mestih pa močno prevladujejo ženske,
- pri najvišjih pedagoških in raziskovalnih nazivih je več moških, delež žensk po najvišjih nazivih pada,
- spolna struktura zaposlenega osebja po pedagoških / raziskovalnih področjih odraža tradicionalno delitev po spolu. Izrazita neuravnoteženost se pojavlja pri področjih: računalništvo in informatika ter matematika (več moških) in jezikoslovje, vzgoja in izobraževanje ter javno zdravstvo (več žensk),
- pričakovano pri strokovnem in administrativnem osebju (plačna skupina J) prevladujejo ženske (81%), kjer tudi v večini zasedajo vodstvena delovna mesta (84%),
- več kot tri četrtine študentov UP je ženskega spola,
- študijska področja z največjo neuravnoteženostjo študentov po spolu so: informacijske in komunikacijske tehnologije (več moških) ter izobraževalne znanosti in izobraževanje učiteljev in zdravstvo in socialna varnost (več žensk),
- po vseh stopnjah študijah prevladujejo ženske, vendar je delež žensk na tretji stopnji študija nižji kot na prvi in na drugi stopnji,
- odsotnosti dela zaradi nege otrok so veliko pogostejše pri ženskah kot pri moških,
- odsotnosti dela zaradi bolezni in poškodb so pogostejše pri ženskah.

## Vizija

UP je vključujoča akademska skupnost, ki omogoča enake možnosti vsem deležnikom, ne glede na njihove osebne ali družbene okoliščine. S tem prispeva k izgradnji pravične družbe, ki temelji na ustvarjanju dobrobiti za posameznika, lokalno in širše okolje.

## Poslanstvo in načela enakosti

Poslanstvo UP na področju enakosti je usklajeno s splošnim poslanstvom univerze. Odprtost, sprejemanje različnosti in inkluzivnost, enake možnosti in meritornost so osnovna načela, ki so podstat za doseganje splošnih ciljev univerze.

## Vpliv

Aktivna politika enakosti UP poleg področja spola vpliva tudi na naslednja področja:

- spolna identiteta,
- kulturna, etnična, verska pripadnost,
- invalidnost, bolezni ali motnje,
- starost.

Politika enakosti naslavlja vse zaposlene (vodstvo, pedagoške delavce in raziskovalce, strokovne in druge delavce) in študente. Posredno ima vpliv tudi na širše družbeno okolje.

## Strateški cilji

Strateški cilji načrta za enakost spolov na UP so:

- izboljšati zavedanje o pomenu enakosti,
- vzpostaviti sistem spremljanja kazalnikov ter povratne zanke do ukrepov za področje enakosti,
- spolna uravnoteženost zaposlenih in študentov po pedagoških / raziskovalnih področjih,
- enake možnosti kariernega napredovanja,
- uspešna integracija podprezentiranih skupin v študijsko / poklicno okolje,
- pomlajevanje kadra na vodilnih položajih s poudarkom na spolni enakosti,
- posameznikovim potrebam prilagojeni pogoji dela, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega / študijskega in zasebnega življenja,
- vključitev dimenzije spola v nabor učnih ciljev, kjer je smiselno,
- odlična znanost, ki vključuje dimenzije spola,
- varno delovno / študijsko okolje,
- boljša preglednost in lažja dostopnost do instrumentov preprečevanja nasilja ter pomoči žrtvam na ravni univerze,
- komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko klimo,
- družbeno odgovorno delovanje s širjenjem pozitivnih vrednot v širšo družbo.

## Upravljanje

Področje enakosti je vključeno v vse vidike delovanja in izvedbo posameznih nalog. Skladno z upravljavsko strukturo in organizacijo dela je vsak posameznik, služba ali organ dolžan svoje delovanje uskladiti s strategijo in akcijskim načrtom enakosti in ga vedno znova preizpraševati z vidika načel enakosti.

Za koordinacijo izvedbe in spremljanje strategije in akcijskega načrta za področje enakosti bo na ravni UP zadolžen pomočnik rektorja za področje enakosti.

Vzpostavila se bo funkcija zagovornika enakosti, ki bo izvajal naloge svetovanja in pomoči zaposlenim in študentom v primerih neenake obravnave ter oblikoval priporočila vodstvu in zaposlenim na področju zagotavljanja enakosti.

V akcijskem načrtu so določeni ukrepi ter nosilci, ki so odgovorni za koordinacijo izvedbe posameznega ukrepa.

Izvajanje akcijskega načrta se bo spremljalo enkrat letno, ob pripravi letnega poročila UP. Obstoječe evidence se bo nadgradilo tako, da bodo omogočale spremljanje spolno segregiranih podatkov za zaposlene in študente, kar bo omogočalo spremljanje kazalnikov stanja enakosti. Stanje na področju enakosti se bo spremljalo tudi z letno anketo o zadovoljstvu zaposlenih. Na osnovi analize anket in ugotovljenih trendov se bodo v bodoče lahko dopolnjevali obstoječi in oblikovali novi ukrepi za uveljavljanje enakosti.

## Akcijski načrt

### 1. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju ter študiju

Cilji:

- Spolna uravnoteženost zaposlenih in študentov po pedagoških / raziskovalnih področjih
- Enake možnosti kariernega napredovanja
- Uspešna integracija podprezentiranih skupin v študijsko / poklicno okolje

| Področje                                                                        | Kategorija          | Ukrep                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Šifra ukrepa | Kazalnik                                                                                                                                                                                                                  | Nosilec                                                       | Sredstva                               | AN SRS**          |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------|
| Spol                                                                            | Zaposleni           | Spodbujanje zaposlovanja podprezentiranega spola na področjih z izrazito spolno neuravnoteženostjo*, pri čemer je odločitev v prid podprezentiranemu spolu možna le ob primerljivih kompetencah kandidatov oz. boljših kompetencah podprezentiranega spola                                                                                                              | 1.1.         | Število zaposlenih po področjih in po spolu<br><br>Število prijavljenih kandidatov na prosta delovna mesta po spolu                                                                                                       | Kadrovsko-pravna služba                                       | Niso potrebna dodatna sredstva         |                   |
| Spol                                                                            | Zaposleni           | Vključitev dimenzije spola v odločitev o izboru kandidatov na internih razpisih za sofinanciranje iz področja kadrovske, raziskovalne in pedagoške dejavnosti, za področja z izrazito spolno neuravnoteženostjo*, pri čemer je odločitev v prid podprezentiranemu spolu možna le ob primerljivih kompetencah kandidatov oz. boljših kompetencah podprezentiranega spola | 1.2.         | Število prejemnikov financiranja iz internih razpisov, po spolu                                                                                                                                                           | Službe, zadolžene za pripravo in skrbništvo internih razpisov | Sredstva načrtovana v AN SRS 2021-2022 | 1.6.2,<br>3.1.1   |
| Spol                                                                            | Zaposleni           | Ustanovitev podporne skupine usmerjene v identifikacijo ovir pri kariernem napredovanju glede na spol in naslavljanje ovir                                                                                                                                                                                                                                              | 1.3.         | Število obravnavanih/sproženih pobud<br><br>Število sestankov skupine                                                                                                                                                     | Vodstvo UP                                                    | 1.000 EUR / leto                       |                   |
| Spol                                                                            | Študenti            | Uporaba spolno vključujočih sporočil (izbira vključujočega jezika, slikovnega gradiva, presoja in odstranitev morebitnih prikritih pristranskosti in stereotipov) za promocijo in spodbujanje vpisa študentov podprezentiranega spola                                                                                                                                   | 1.4.         | Število študentov po področjih in spolu                                                                                                                                                                                   | Sektor za izobraževalno dejavnost                             | Niso potrebna dodatna sredstva         |                   |
| Starost, spol, invalidnosti, bolezni ali motnje, kulturna in etnična pripadnost | Zaposleni, študenti | Vključitev vidika enakosti v sistem pomoči za integracijo novih zaposlenih in študentov na UP                                                                                                                                                                                                                                                                           | 1.5.         | Število aktivnosti za lažjo integracijo novih zaposlenih, s poudarkom na vidiku enakosti<br><br>Število vključenih študentov v Karierno tržnico in Štipendijski sklad, po spolu, študentov tujcev ter študentov invalidov | Kadrovsko-pravna služba, Karierni center                      | Sredstva načrtovana v AN SRS 2021-2027 | 15.3.1.<br>8.4.1. |

\*Področja z izrazito spolno neuravnoteženostjo zaposlenega akademskega osebja (kjer na dan 31. 12. 2020 razmerje presega 60% / 40%): računalništvo in informatika (13% žensk), matematika (19% žensk), jezikoslovje (92% žensk), vzgoja in izobraževanje (86% žensk), javno zdravstvo (79% žensk).

\*\* Akcijski načrt Srednjeročne razvojne strategije UP 2021-2027

## 2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Cilji:

- Pomlajevanje kadra na vodilnih položajih s poudarkom na spolni enakosti

| Področje      | Kategorija | Ukrep                                                                                                                                                                                         | Šifra ukrepa | Kazalnik                                                                          | Nosilec                                            | Sredstva                               | AN SRS**            |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------|
| Starost, spol | Zaposleni  | Načrtovanje nasledstva za prepoznavanje zaposlenih, ki kažejo potencial in sposobnost za karierni razvoj, ki vključuje dimenzijo spola                                                        | 2.1.         | Struktura zaposlenih na vodilnih in odločevalskih položajih, po starosti in spolu | Sektor za izobraževalno dejavnost, Karierni center | Sredstva načrtovana v AN SRS 2021-2027 | 14.3., 14.4., 14.5. |
| Spol          | Zaposleni  | Izvedba dodatnih usposabljanj z vključitvijo vsebin s področja enakosti spolov ter razvoj večšin raziskovalcev in raziskovalk, ki jih ti potrebujejo za prehod na odgovornejše funkcije na UP | 2.2.         | Število udeležencev, vključenih v usposabljanja                                   | Karierni center                                    | Sredstva načrtovana v AN SRS 2021-2027 | 14.3., 14.4., 14.5. |

### 3. Usklajevanje poklicnega, študijskega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

#### Cilji:

- Posameznikovim potrebam prilagojeni pogoji dela, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega / študijskega in zasebnega življenja
- Zmanjšanje nesorazmerja v bolniških odsotnostih po spolu

| Področje                               | Kategorija          | Ukrep                                                                                                                                                                                                      | Šifra ukrepa | Kazalnik                                                                                                                                                                              | Nosilec                        | Sredstva                                         | AN SRS** |
|----------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------|----------|
| Spol                                   | Zaposleni           | Oblike prilagoditev delovnega časa, prostorske prožnosti in organizacije dela                                                                                                                              | 3.1.         | Število zaposlenih staršev in zaposlenih, ki skrbijo za starostnike v ožji družini, s prilagoditvijo delovnega časa, možnostjo dela na daljavo in nadomeščanja (po spolu zaposlenega) | Kadrovsko-pravna služba        | Niso potrebna dodatna sredstva                   |          |
| Spol                                   | Zaposleni           | Podpora zaposlenim in njihovim družinam, ki odhajajo na pedagoško ali raziskovalno delo v tujino (npr. pomoč pri ohranjanju stika s področjem dela in trendi po daljši odsotnosti, organizacijska podpora) | 3.2.         | Število odhodnih mobilnosti, po spolu                                                                                                                                                 | Sektor za internacionalizacijo | Niso potrebna dodatna sredstva                   |          |
| Spol                                   | Zaposleni           | Vključitev v sistem vzpostavitve in zunanje presoje ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja                                                                                              | 3.3.         | Pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje                                                                                                                                      | Kadrovsko-pravna služba        | 5.000 EUR za stroške postopka v celotnem obdobju |          |
| Spol, kulturna in etnična pripadnost   | Zaposleni, študenti | Večjezični vrtec za otroke zaposlenih in študentov, ki bo izvajal občasna počitniška in popoldanska varstva                                                                                                | 3.4.         | Število otrok zaposlenih in študentov, vključenih v večjezični vrtec v obliki počitniškega ali popoldanskega varstva otrok                                                            | UP Pedagoška fakulteta         | Sredstva načrtovana v AN SRS 2021-2027           | 13.1.2.  |
| Spol, invalidnosti, bolezní ali motnje | Študenti            | Družinska in invalidska študentska stanovanja                                                                                                                                                              | 3.5.         | Število družinskih študentskih stanovanj in število nastanitvev, prilagojenih potrebam invalidov                                                                                      | UP Študentski domovi           | Sredstva načrtovana v AN SRS 2021-2027           | 13.5.1.  |

#### 4. Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja

##### Cilji:

- Vključitev dimenzije spola v nabor učnih ciljev in praks, kjer je smiselno
- Odlična znanost, ki vključuje dimenzije spola

| Področje | Kategorija          | Ukrep                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Šifra ukrepa | Kazalnik                                                                                                                                              | Nosilec                                                                   | Sredstva                       | AN SRS** |
|----------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------|
| Spol     | Zaposleni, študenti | Posodobitve učnih načrtov in pedagoškega procesa z umeščanjem dimenzije spola, kjer je smiselno (gradiva, ki uporabljajo spolno občutljiv pristop, delo v spolno mešanih skupinah, spolna uravnoveženost gostujočih predavateljev, uporaba spolno občutljivega pristopa v pedagoškem procesu ) | 4.1.         | Število predmetov, ki vsebujejo teme iz področja dimenzije spola                                                                                      | Nosilci študijskih programov, Sektor za izobraževalno dejavnost           | Niso potrebna dodatna sredstva |          |
| Spol     | Zaposleni, študenti | Vključevanje dimenzije spola v vse faze temeljnih in uporabnih raziskav, kjer je smiselno                                                                                                                                                                                                      | 4.2.         | Število raziskovalcev, vključenih v usposabljanje za vključevanje dimenzije spola v raziskave<br><br>Število raziskav, ki vključujejo dimenzije spola | Nosilci raziskav, Sektor za raziskovalno, razvojno in umetniško dejavnost | Niso potrebna dodatna sredstva |          |



## 5. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

### Cilji:

- Varno delovno / študijsko okolje
- Boljša preglednost in lažja dostopnost do instrumentov preprečevanja nasilja ter pomoči žrtvam na ravni univerze

| Področje                                                                                                                      | Kategorija          | Ukrep                                                                                                                                                                                      | Šifra ukrepa | Kazalnik                                                                                                                                | Nosilec                      | Sredstva                       | AN SRS** |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|----------|
| Spol, spolna identiteta                                                                                                       | Zaposleni, študenti | Posodobitev internih pravnih podlag, smernic in priporočil za preprečevanje nasilja na podlagi spola                                                                                       | 5.1.         | Število posodobljenih in novih internih pravnih aktov                                                                                   | Kadrovsko-pravna služba      | Niso potrebna dodatna sredstva |          |
| Spol, spolna identiteta                                                                                                       | Zaposleni, študenti | Vzpostavitev podporne skupine za žrtve nasilja in prikritih spolnih pristranskosti (vključeni tudi pravniki, psihologi, zdravstveni delavci ipd)                                           | 5.2.         | Število podpornega osebja z izraženim interesom (in ustreznim znanjem ter kompetencami s področja) za nudenje pomoči v podporni skupini | Zagovornik enakosti          | 1.000 EUR / leto               |          |
| Spol, starost, kulturna, etnična in verska pripadnost, invalidnost, bolezen ali motnje, spolna identiteta, spolna usmerjenost | Zaposleni, študenti | Oblikovanje kanalov za anonimno poročanje o nespoštljivem obnašanju, zlorabi položaja in nadlegovanju na delovnem mestu ter vzpostavitev postopkov za preiskavo in za posledično ukrepanje | 5.3.         | Število pobud / prijav                                                                                                                  | Zagovornik enakosti, vodstvo | Niso potrebna dodatna sredstva |          |

## 6. Komuniciranje enakosti

### Cilji:

- Komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko klimo
- Družbeno odgovorno delovanje s širjenjem pozitivnih vrednot v širšo družbo

| Področje                                                                                                             | Kategorija                         | Ukrep                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Šifra ukrepa | Kazalnik                                                                                     | Nosilec                                                                          | Sredstva                               | AN SRS            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------|
| Spol                                                                                                                 | Zaposleni, študenti, širša javnost | Izvedba psveta na temo vloge in položaja spolov v akademskem okolju                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 6.1.         | Število udeležencev posveta                                                                  | UP Fakulteta za humanistične študije                                             | 2.000 EUR / leto                       |                   |
| Spol                                                                                                                 | Zaposleni, širša javnost           | Promocija znanstvene odličnosti raziskovalk skozi posebno PR kampanjo in kanale družbenih omrežij                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 6.2.         | Število objav<br>Število dogodkov v "skupni točki" na temo znanstvene odličnosti raziskovalk | Služba za komuniciranje, Sektor za raziskovalno, razvojno in umetniško dejavnost | Sredstva načrtovana v AN SRS 2021-2027 | 1.5.1.<br>12.2.1. |
| Spol, kulturna, etnična in verska pripadnost, invalidnost, bolezen ali motnje, spolna identiteta, spolna usmerjenost | Zaposleni, študenti, širša javnost | Aktivnosti ozaveščanja, destigmatizacije in destigmatizacije: Mednarodni dan žensk in deklet v znanosti (11. februar), Dan žena (8. marec), Mednarodni dan boja proti homofobiji, transfobiji in bifobiji (17. maj), Mednarodni dan spodbujanja kulturne raznolikosti za dialog in razvoj (21. maj), Svetovni dan očetov (18. junij), Svetovni dan duševnega zdravja (10. oktober), Mednarodni dan invalidov ter oseb s posebnimi potrebami (3. december) | 6.3.         | Število izvedenih aktivnosti ozaveščanja (dogodki, informativno gradivo, izjave...)          | Služba za komuniciranje                                                          | 2.000 EUR / leto                       |                   |

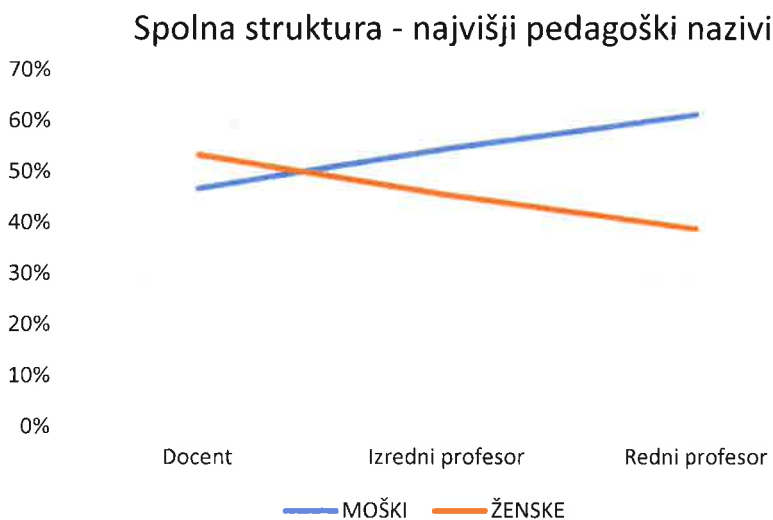
## Spolna struktura na UP - pregled stanja (31. 12. 2020 oziroma študijsko leto 2020/2021)

### Vodstvena struktura

Vodstvena struktura na UP je spolno uravnotežena. Med letoma 2014 in 2020 je bilo 448 imenovanj na vodstvene položaje, pri čemer je bila zastopanost med spoloma skoraj izenačena – v tem obdobju so moški nastopali v vlogi vodje 228-krat, ženske pa 220-krat. Univerzo sta vodila dva rektorja in dve rektorici, članice UP pa so imele devet dekanj in osem dekanov ter direktorjev. Med glavnimi tajniki univerze so bili tri ženske in dva moška, med tajniki fakultet, članic UP, pa so bile izključno ženske. V tem obdobju so ženske zasedle tri prorektorska mesta in 37 prodekanskih mest, moški pa sedem prorektorskih in 31 prodekanskih funkcij. V senatu je univerzo zastopalo 30 senatoric in 37 senatorjev, oddelke pa je vodilo 59 predstojnic in 58 predstojnikov.

### Zaposleni

Delovna mesta visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter raziskovalcev zaseda 50% žensk in 50% moških (podatki na dan 31. 12. 2020). Medtem ko je splošna slika spolne strukture uravnotežena, je opaziti večjo neuravnoteženost (več kot 40/60) pri najvišjih pedagoških nazivih (redni profesor, izredni profesor, docent) in pri najvišjih raziskovalnih nazivih (znanstveni svetnik, višji znanstveni sodelavec in znanstveni sodelavec). Pri obeh je opazen učinek puščajočih kanalov, saj odstotek žensk pri višjih nazivih pada. Med vsemi rednimi profesorji je 35% žensk, kar je sicer za 11 odstotnih točk nad EU povprečjem (European Commission, She figures 2018). Pričakovati je, da bo delež žensk med rednimi profesorji v prihodnjih letih višji, zaradi relativno višjega odstotka žensk na nižjih delovnih mestih. Kljub temu je potrebno nameniti posebno skrb sistemu kariernega napredovanja pedagogin in raziskovalk.



Podrobnejši pregled razporeditve moških in žensk po treh najvišjih nazivih pokaže tudi vpliv tradicionalne delitve poklicev po spolu. Med raziskovalnimi / pedagoškimi področji, na katerih deluje 90% akademskega osebja, je najmanj žensk na področju računalništva in informatike (zgolj 13% žensk) in matematike (19%), največ pa na področju jezikoslovja

(92%), vzgoje in izobraževanja (86%) ter javnega zdravstva (79%). Tri najvišje nazive v matematiki zato pričakovano pretežno zasedajo moški (85%), pri vzgoji in izobraževanju pa ženske (76%).

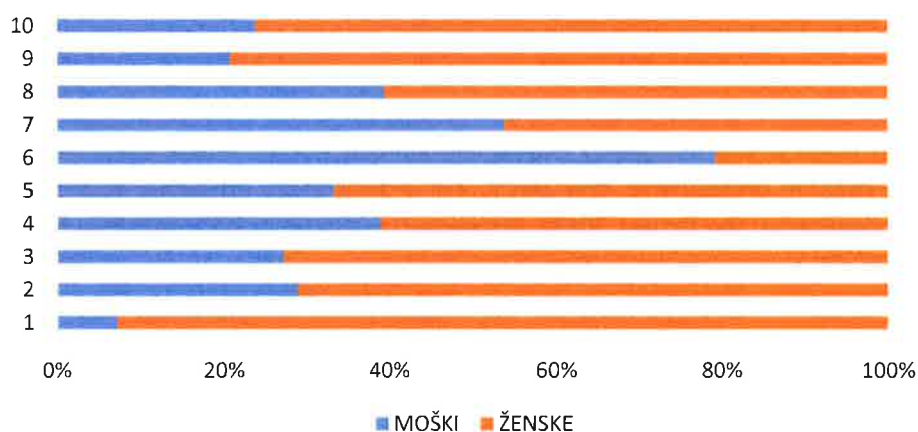
Medtem ko je na pedagoških in raziskovalnih delovnih mestih število žensk in moških uravnoteženo, pri spremljajočih delovnih mestih prevladujejo ženske, ki predstavljajo 81% plačne skupine J. V tarifnih razredih do VII/1 ni opaziti bistvene razlike med plačnimi razredi zaposlenih po starosti in spolu (oba

spola tudi napredujeta), medtem ko razlika pri tarifnem razredu VII/2 znaša v povprečju 1,2 plačnega razreda v korist moških.

## Študenti

Med študenti UP je več kot tri četrtine ženskega spola, pri čemer je bilo v preteklih 10 letih razmerje med moškimi in ženskimi študenti stabilno, v zadnjih treh študijskih letih pa se dviguje število moških študentov za 1 odstotno točko letno, kar je možno pripisati razvoju naravoslovno-tehničnih študijskih programov. Na vseh študijah je več študentk, razen na študijah s področja informacijskih in komunikacijskih tehnologij (21% študentov ženskega spola) ter tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva (46% žensk). Študiji z največjim nesorazmerjem v zastopanosti spolov po glavnem Klasiusu P-16 področju so: izobraževalne znanosti in izobraževanje učiteljev (93% žensk) ter zdravstvo in socialna varnost (79% žensk). Študiji v teh dveh kategorijah so tudi najbolj številčni, saj se na njih izobražuje 50% vseh študentov UP.

Razmerje študenti po spolu, po glavnem Klasiusu  
P-16



### Šifrant glavni Klasius P-16

- 1 Izobraževalne znanosti in izobraževanje učiteljev
- 2 Umetnost in humanistika
- 3 Družbene vede, novinarstvo in informacijska znanost
- 4 Poslovne in upravne vede, pravo
- 5 Naravoslovje, matematika in statistika
- 6 Informacijske in komunikacijske tehnologije
- 7 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo
- 8 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo in veterinarstvo
- 9 Zdravstvo in socialna varnost
- 10 Transport, varnost, gostinstvo in turizem, osebne storitve

Pregled spolne strukture študentov v študijskem letu 2020/2021 po stopnjah študija kaže, da se delež študentov ženskega spola iz I. stopnje (75%) na II. stopnji študija še poveča (81%), na III. stopnji pa upade na 68%. Zmanjšanje deleža študentk je največje na študijah s področja naravoslovja, matematike in statistike (na III. stopnji študira 33 odstotnih točk manj študentk kot na I. stopnji) in zdravstva in

socialne varnosti (za 24 odstotnih točk med III. in I. stopnjo), za 15 odstotnih točk pa se poveča število študentk informacijske in komunikacijske tehnologije.

Od 284 dosedanjih doktorandov UP je doktorandk 164, kar predstavlja 58%. Spolna struktura doktorandov odraža zastopanost žensk in moških na študijskih programih glede na tradicionalne delitve poklicev po spolu. Na področju izobraževalnih znanosti in izobraževanja učiteljev je doktoriralo 84% žensk, na področju naravoslovja, matematike in statistike le 34% žensk. Na področju humanistike je zastopanost po spolu 60% proti 40 % v korist žensk, na področju zdravstva in socialne varnosti se zmanjšanja števila žensk na tretji stopnji študija odraža v tem, da je 62% doktorjev znanosti moških, na področju turizma je situacija podobna. Delež doktorjev in doktoric znanosti je najbolj primerljiv na področju managementa.

Podatki nakazujejo, da je potrebno spodbujati mlade iz podprezentiranega spola glede na tradicionalno delitev poklicev po spolu, k vpisu in nadaljevanju študija tudi v poklicih, ki niso skladni s tradicionalno delitvijo. Opazen je tudi pojav puščajočih kanalov po stopnjah študija, pri čemer je opazen osip žensk na višjih stopnjah študija, še posebej je to opazno na študiju zdravstva in socialne varnosti ter turizma.

#### Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Po podatkih iz leta 2020 ugotavljamo, da so ženske zaradi materinstva in skrbi za otroke 27-krat več odsotne z delovnega mesta (nega in spremstvo otroka) kot moški, hkrati pa delajo trikrat več nadur kot njihovi moški kolegi. Obremenjenost žensk v delovnem okolju na eni strani ter skrb za družino na drugi strani, rezultira v višjem številu ur bolniških odsotnosti (50% več ur bolnih kot moški) in posledično nižjem dohodku. Podatki pričakovano odražajo delitev spolnih vlog v naši družbi, kjer je skrb za družino še vedno primarna vloga žensk. Želja žensk, da bi se dokazale tudi na svoji poklicni poti, se odraža denimo v nadurah, dodatni tedenski pedagoški obveznosti, ki jih opravijo v večjem številu kot moški.

#### Dimenzije spola v poučevanju in raziskovanju

UP zasleduje spolno uravnovečeno raziskovalnih skupin, k čemer spodbujajo tudi financerji raziskav. Pregled spolne strukture vodij raziskovalnih programov in projektov na UP pokaže, da moški raziskovalci prevladujejo pri vodenju raziskovalnih programov (74% vodij) ter da vodijo vse prilagojene raziskovalne projekte in projekte mednarodnega sodelovanja. Tudi 56% temeljnih raziskovalnih projektov vodijo moški raziskovalci. Ženske izmed ARRS projektov prevladujejo (58%) le pri vodenju ciljnih raziskovalnih programov.

Projekte Obzorje 2020 sicer vodi nekoliko več moških (66%), vendar pri zahtevnejših in finančno bolj obsežnih projektih prevladujejo ženske. Velja izpostaviti, da največji projekt InnoRenew CoE vodi raziskovalka. Pri ostalih tipih raziskovalnih in razvojnih projektov (Erasmus, strukturni skladi, drugi mednarodni projekti) je vodenje projektov po spolu dokaj uravnovečeno, moški vodijo 55% projektov, ženske pa 45%. Ženske vodje izrazito prevladujejo pri projektih, financiranih iz strukturnih skladov (72%).

Do tega trenutka UP še ni sistematično sledila načelu vključevanja dimenzije spola v vsebino raziskav. UP je bila med letoma 2016 in 2020 vpeta v projekt "Structural Transformation to Attain Responsible Biosciences" (STARBIOS 2) v okviru programa Obzorja 2020. Projektno skupino so sestavljale raziskovalke, tudi vodja projekta je bila ženska. Projekt je bil orientiran v doseganje strukturnih sprememb v raziskovalnih institucijah. Eden izmed obravnavanih vidikov je bila enakost spolov na področju bioznanosti. Na vseh organizacijskih nivojih UP IAM / UP FAMNIT se je skušalo s projektnimi aktivnostmi spodbuditi podporo raziskovalkam s področja naravoslovja pri njihovem delu. Z analizo

zaposlitvenih statistik na naravoslovno-tehnično usmerjenih članicah (UP IAM in UP FAMNIT), podatkih o vabljenih predavateljicah v zadnjih petih letih in podatkih o številu raziskovalk - vodij projektov, ki jih je UP pripravljala v sodelovanju z univerzo v Oxfordu, se je identificiralo in ocenjevalo vprašanje enakosti spolov. Aktivnosti projekta so bile med drugim predstavljene predstavnikom Evropskega Inštituta za enakost spolov in Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije. Projektna skupina je sodelovala še na številnih posvetih in dogodkih mreženja institucij, ki so promovirali pomembnost vključevanja elemente spolne enakosti v raziskovanje in organizacijo znanstvenih dogodkov. Projekt STARBIOS 2 je bil eden izmed prvih projektov na UP, ki se je ukvarjal z dimenzijo spola v raziskovanju in je postavil temelje za razmišljanje in delo v tej smeri. Predhodno se je na UP FHŠ izvajal projekt DISCO, ki je znotraj raziskav trga arheološkega dela raziskoval tudi položaj žensk in prihodnost žensk v arheologiji. Delo raziskovalk na UP se na predmetnem področju nadaljuje z vključenostjo v projekt "Responsible Research and Innovation grounding Practices in Biosciences" (RESBIOS), ki traja do konca leta 2022 in na katerem UP sodeluje še z 9 partnerskimi institucijami, med drugim Univerzo Tor Vergata iz Rima, Univerzo Aarhus iz Danske ter Univerzo v Zagrebu.

Na UP se že izvaja več predmetov o spolih, na primer na UP FHŠ predmeti Študiji spolov, Antropologija sorodstva itd. Trenutno sicer ni celostnega pregleda nad tem, kako se uresničuje enakost spolov v pedagoškem procesu na celotni univerzi, izhajajoč iz vpogleda v prakse nekaterih fakultet je ključno, da implicitne prakse, ki podpirajo enakost spolov, postanejo eksplisitne.

#### Mobilnosti po spolu

Na področju mobilnosti študentov in zaposlenih na UP se do leta 2019 ni vodila evidenca mobilnosti po spolu, temveč je bila mobilnost vodena agregirano po članicah UP glede na skupno število zaposlenih oziroma študentov, ki so se udeležili mobilnosti. V študijskem letu 2019/2020 se je mobilnost zaposlenih in študentov začela spremljati bolj podrobno, pri čemer se je dodalo tudi dimenzijo spola. V nadaljevanju je na kratko orisana slika za študijsko leto 2019/2020, vendar podatki zaradi epidemije SARS – CoV-2 (COVID –19), ki je botrovala bistveno nižjemu številu realiziranih mobilnosti kot tudi zaradi prilagojenih načinov izvedbe mobilnosti, niso reprezentativni.

V času študija se mobilnosti udeležujejo v večji meri študentke (v študijskem letu 2019/2020 se je mobilnosti udeležilo 66% študentk in le 34% študentov). Izvedena je bila dohodna mobilnost v okviru programa CEEPUS s področja geografije, odhodna mobilnost je prevladovala na področju naravoslovja, kjer so bile v mobilnost vključene izključno študentke. Glede na dejstvo, da na UP študira več študentk kot študentov, podatek ne preseneča. Zanimivo pa je, da so se tudi na področju naravoslovja in informacijskih tehnologij, kjer je več študentov, mobilnosti udeležile večinoma študentke.

Na področju mobilnosti zaposlenih je slika ravno obratna. Raziskovalne mobilnosti se je v letu 2019/2020 udeležilo 61% raziskovalcev in 39% raziskovalk, pedagoške mobilnosti pa 71% visokošolskih učiteljev in sodelavcev in 28% visokošolskih učiteljic in sodelavk, pri čemer prevladujejo pedagoginje s področja naravoslovnih ved in turizma. Podobno sliko kažejo tudi projekti bilateralnega znanstveno-raziskovalnega sodelovanja. Izmed 49 projektov bilateralnega znanstveno-raziskovalnega sodelovanja, ki so potekali v letu 2020, so 73% projektov vodili moški raziskovalci.

#### Priznanja in nagrade

Od leta 2004 UP podeljuje nazive častnega doktorja znanosti UP. Od 19 častnih doktorjev znanosti so do sedaj ta na naziv prejele samo 3 ženske. UP je od leta 2009 podelila nagrade Sklada za znanstveno odličnost in Sklada za pedagoško odličnost 47 zaposlenim, pri čemer je bilo 60% nagrajencev moških in 40% nagrajenk žensk. Glede na uravnoteženo zastopanost žensk in moških na raziskovalnih in pedagoških delovnih mestih to pomeni, da so ženske pri nagradah podzastopane. Sicer tudi na nacionalni ravni pri podeljevanju nacionalnih nagrad na področju znanosti (Zoisova nagrada in

priznanje) prevladujejo moški, pri čemer pa je neravnovesje precej izrazitejše, saj so do sedaj najvišjo nagrado za doživljenjsko delo dobile le štiri prejemnice od skupno 31 prejemnikov.

Podatki nakazujejo, da bi bilo potrebno dodatno spodbujati kandidature žensk za nagrade tako na ravni UP kot za nacionalne nagrade ter dodatno promovirati dosežke žensk preko internih kanalov obveščanja kot tudi pri pojavljanju v medijih in socialnih omrežjih.

Vsi predstavljeni podatki iz analize stanja bodo služili za prilagoditev aktivnosti in načrtovanja ukrepov za doseganje zgoraj postavljenih ciljev z namenom zagotavljanja enakosti na UP.

Koper, 15. 9. 2021



A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters, likely representing the name Klavdija Kutnar.

Prof. dr. Klavdija Kutnar  
Rektorica Univerze na Primorskem

Objavljeno na spletni strani UP dne 15. 9. 2021

