



AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV NA ALMA MATER EUROPAEA - ECM

„V vseh svojih dejavnostih si Unija prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami.“

8. Člen Pogodbe o delovanju Evropske unije

Uspešna in socialna Evropa je odvisna od nas vseh. Ženske in moški v vsej svoji raznolikosti bi morali imeti enake možnosti za uspeh in ekonomsko neodvisnost, biti za delo enake vrednosti enako plačani, imeti enak dostop do finančnih sredstev in prejemanje pošteno pokojnino. Ženske in moški bi si morali enakomerno deliti obveznosti varstva in oskrbe ter finančne obveznosti.

Kazalo

1. UVOD	3
2. PREGLED STANJA	4
2.1. ANALIZA OBSOTJEČEGA STANJA STRUKTURE ZAPOSLENIH IN ŠTUDENTOV GLEDE NA SPOL (31.12.2021).....	4
2.2. PREGLED ZAKONODAJE IN POLITIK	7
2.3. PODROČJE ENAKOSTI SPOLOV NA AMEU IN NJENA UREDITEV.....	7
2.4. POSLANSTVO IN NAČELA ENAKOSTI	8
2.5. STRATEŠKI CILJI.....	8
2.6. UPRAVLJANJE	8
3. VSEBINSKA PODROČJA	9
3.1. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih	9
3.2. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	9
3.3. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju	10
3.4. Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskovanja in poučevanja.....	10
3.5. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem .	11

1. UVOD

Unije enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020 – 2025 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, deklice 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 uravnoveženosti pri odločanju in v politiki. Strategija temelji na dveh pristopih, in sicer na **upoštevanju vidika spola** v kombinaciji s ciljno usmerjenimi ukrepi in na **presečnosti** kot horizontalnem načelu za izvajanje strategije. Strategija se sicer osredotoča na ukrepe v EU, a je skladna z zunanjo politiko EU o enakosti spolov in opolnomočenju žensk.

Na Alma Mater Europaea – Evropski center, Maribor (v nadaljevanju: ECM) je ustanovljena Komisija za enake možnosti, ki bo zadolžena za koordinacijo izvedbe in spremljanje Akcijskega načrta za enakost spolov AMEU ter za dajanje predlogov in priporočil vodstvu AMEU in zaposlenim na področju enakosti spolov.

Natančen načrt Alma Mater Europaea – Evropski center, Maribor za vzpostavitev enakih možnosti glede na spol, bo zajemal področja, kot so ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura, uravnoveženost spolov pri vodenju in odločanju, enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju, vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne in učne vsebine, ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem. Narejen bo v skladu z navodili Evropskega inštituta za enake možnosti in z upoštevanjem nabora orodij GEAR (Gender Equality in Accademia and Research).

Načrt za enakost spolov vsebuje ukrepe, združene v osnovne gradnike (angl. building blocks), ki naslavlajo naslednje tematike:

- enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju
- uravnovežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih
- usklajevanje poklicnega 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

Akcijski načrt ustreza zahtevam Evropske komisije za udeležbo organizacij v programu Obzorje Evropa, ki morajo integrirati dimenzijo spola v raziskovalno in razvojno delo ter imeti sprejete načrte enakosti spolov. Le-ti morajo biti javno objavljeni ter temeljiti na relevantnih specifičnih podatkih za organizacijo, zasnovani morajo biti v postopku izobraževanja, zajemati morajo krepitev zmogljivosti ter spremljanje rezultatov načrta.

Akcijski načrt za enakost spolov AMEU je uraden dokument, ki ga je pripravila Komisija za enake možnosti, sprejel pa ga je Senat AMEU dne 10. 02. 2022 na 153. redni seji in je objavljen na spletni strani AMEU.

2. PREGLED STANJA

Visokošolski zavod Alma Mater Europaea – Evropski center, Maribor je izvedel analizo obstoječega stanja na področju enakosti spolov. Izvedena analiza je pokazala, da je zastopanost na delovnih mestih visokošolskih učiteljev, sodelavcev in raziskovalcev zastopanost moških večja pri višjih nazivih. Na delovnih mestih asistent in predavatelj je večja zastopanost žensk. Zaposlitvena struktura na vodstvenih delovnih mestih skupnih služb je zastopanost žensk večja. Tudi na delovnih mestih referent in strokovni delavec je zastopanost žensk večja, saj gre za tradicionalno ženska delovna mesta. Struktura po spolu med študenti je pokazala, da se več žensk odloča za študij zdravstvene vede, zdravstvena nega, fizioterapija in socialne gerontologije. Na študijskem programu Splet in informacijske tehnologije pa opazimo večjo zastopanost moških. Na preostalih študijskih področjih ni zaznati večjega odstopanja med zastopanostjo po spolu.

Na podlagi analiziranega trenutnega stanja bo visokošolski zavod sprejel ustrezne ukrepe, ki bodo zagotavljali korak k boljši enakopravnosti spolov v prihodnjih letih.

2.1. ANALIZA OBSOTJEČEGA STANJA STRUKTURE ZAPOSLENIH IN ŠTUDENTOV GLEDE NA SPOL (31.12.2021)

Tabela 1 prikazuje spolno strukturo zaposlenih na delovnih mestih visokošolskih učiteljev, sodelavcev in raziskovalcev, kjer je opaziti, da delež moških znaša 55% in delež ženskih 46%, torej je skoraj uravnotežen.

Do manjših razlik prihaja pri nazivu redni profesor in nazivu docent. Večja zastopanost moških predstavnikov je zaznati pri nazivu izredni profesor. Pri nazivih predavatelj in asistent je razvidno, da so ženske tukaj zastopane v višjem deležu. Povzamemo lahko, da je delež žensk pri višjih nazivih manjši. Med vsemi rednimi profesorji je delež žensk 37,5% kar je za 13,5 odstotnih točk nad EU povprečjem (European Commission, She figures 2018). Pričakujemo, da bo delež žensk med rednimi profesorji v prihodnjih letih višji, prav zaradi višjega odstotka žensk na nižjih delovnih mestih. V prihodnosti bomo posebno skrb namenili kariernemu napredovanju pedagoških delavk in raziskovalk.

Tabela 1 Zaposleni po spolu in nazivu

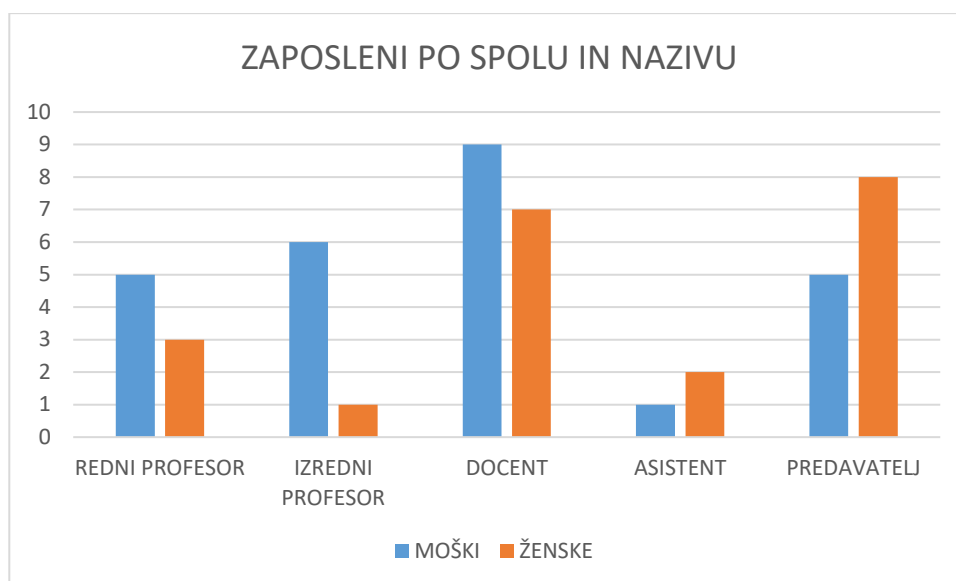


Tabela 2 prikazuje vodstveno strukturo AMEU v skupnih službah, ki kaže, da so ženske bolj zastopane na vodilnih delovnih mestih. Delež žensk na vodstvenih delovnih mestih znaša 78%, moški predstavniki tako zasedajo le 22% vseh vodstvenih delovnih mest.

Tabela 2 Zaposleni v skupnih službah na vodstvenih mestih po spolu

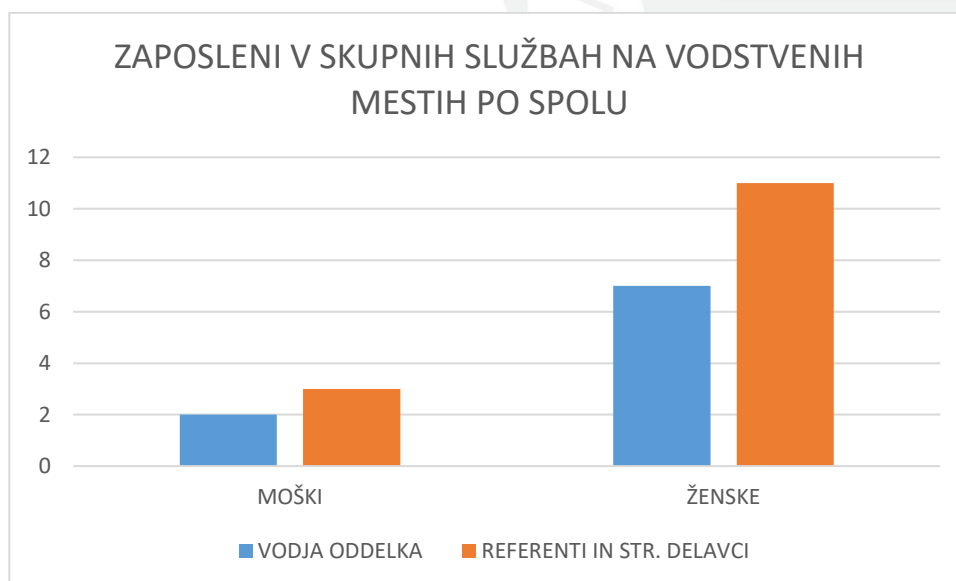


Tabela 3 prikazuje zastopanost po spolu na študijskih programih prve in druge stopnje. Iz tabele je razvidno, da je večja zastopanost žensk na študijskih programih, ki so tradicionalno veljali za ženske (zdravstvene vede, zdravstvena nega, fizioterapija in socialna gerontologija). Večjo zastopanost moških je zaznati na študijskih področjih spletne in informacijske tehnologije in evropske poslovne študije. Na študijskih področjih arhivistika, ekoremediacije in management poslovnih sistemov je zastopanost med moškimi in ženskami skoraj uravnotežena.

Tabela 3 Študijski programi in zastopanost po spolu

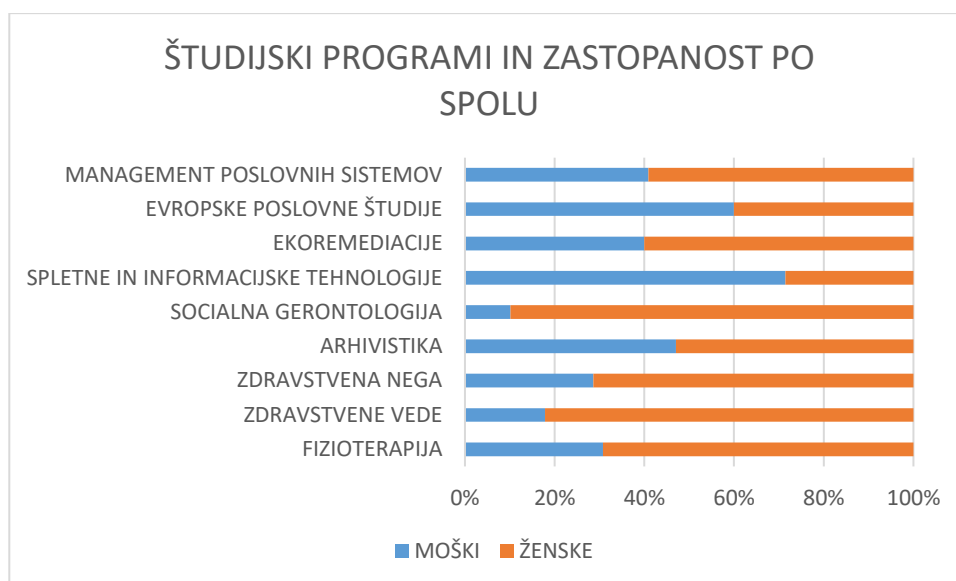
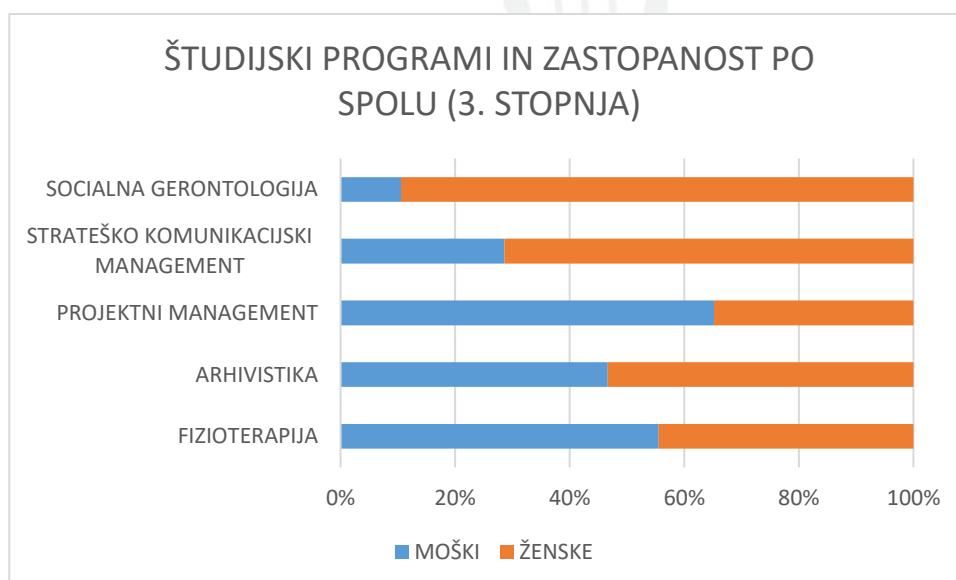


Tabela 4 prikazuje pregled zastopanosti po spolu na študijskih programih tretje stopnje. Na študijskih področjih fizioterapija in arhivistika je zaznati uravnoveženost med spoloma. Večje odstopanje, kjer prevladujejo ženske je zaznati na študijskem programu socialna gerontologija in strateško komunikacijski management. Večja zastopanost moških je na študijskem programu projektni management.

Tabela 4 študijski programi in zastopanost po spolu (3. stopnja)



2.2. PREGLED ZAKONODAJE IN POLITIK

V Sloveniji imamo na področju enakosti sprejete splošne zakone, ki urejajo omenjeno področje. Enakost človekovih pravic je opredeljena v Ustavi Republike Slovenije (URS),¹ ki 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

Splošni zakoni, ki urejajo področje varstva in uresničevanja enakosti v Republiki Slovenij so:

- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)²

Na področju enakih možnosti žensk in moških Slovenija pozna dobre prakse, saj so ženske po 2. svetovni vojni obsežno vstopale v javno življenje in soodločale o vseh družbenih vprašanjih. Urejeno je bilo tudi otroško varstvo in ustrezni porodniški dopusti, kar je osnova za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja.

- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)³

Zakon o varstvu pred diskriminacijo, ki zagotavlja pravno podlago za nastanek novega neodvisnega in samostojnega organa Zagovornika načela enakosti. S takšno ureditvijo se je Republika Slovenija približala zahtevam evropskega pravnega reda. Pred sprejemom Zakona o varstvu pred diskriminacijo je bil zaradi neuskladenosti slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije na tem področju proti državi Sloveniji formalno uveden postopek kršitve prava Evropske unije – pisni opomin Evropske komisije: kršitev št. 2014/2093. Zakon o varstvu pred diskriminacijo je stopil v veljavo 24. maja 2016.

2.3. PODROČJE ENAKOSTI SPOLOV NA AMEU IN NJENA UREDITEV

AMEU spoštuje nacionalno zakonodajo in podzakonske akte s področja enakosti. Načela enakosti so umeščena v temeljne akte AMEU.

Na AMEU smo pripravili pregled stanja in podatke po zastopanosti po spolu. Iz pregleda lahko ugotovimo, da:

- Vodstvena delovna mesta na AMEU pretežno zasedajo ženske
- Pri najvišjih pedagoških in raziskovalnih nazivih je zastopanost moških višja

¹ 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).

² Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19).

³ Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg).

2.4. POSLANSTVO IN NAČELA ENAKOSTI

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

2.5. STRATEŠKI CILJI

Strateški cilji načrta za enakost spolov na AMEU 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,
- 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 AMEU,
- komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko klimo,
- družbeno odgovorno delovanje s širjenjem pozitivnih vrednot v širšo družbo.

2.6. 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 preveriti z vidika načel enakosti.

Za koordinacijo izvedbe in spremljanje strategije in akcijskega načrta za področje enakosti bo na ravni AMEU zadolžen Predsednik komisije za enake možnosti Anja Inkret.

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 AMEU. 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.

3. VSEBINSKA PODROČJA – NAČRTOVANI UKREPI ZA DOSEGANJE ZASTAVLJENIH CILJEV

3.1. Uravnorežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

AKTIVNOSTI	CILJ	NASLOVNIK	ODGOVORNE OSEBE	KAZALNIK	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR
Pregled zastopanosti spolov na vodilnih položajih	Zbiranje podatkov o uravnoreženi zastopanosti spolov na vodstveni ravni	Vodstvo AMEU, Predsednik komisija za enake možnosti	Kadrovska služba AMEU	Podatki o zastopanosti spolov na vodstvenih	Dodatna sredstva niso potrebna	Podatki se zbirajo na letni ravni in se predstavijo v letnem poročilu AMEU
Uravnorežena zastopanost spolov v skupnih službah	Uravnoreženje zastopanosti spolov	Vodstvo AMEU, Predsednik komisija za enake možnosti	Vodstvo AMEU, Kadrovska služba	Delež premalo zastopanega spola in dinamika sprememb v vsaj 5-letnem obdobju	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalna aktivnost pri vseh novih zaposlitvah

3.2. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

AKTIVNOSTI	CILJ	NASLOVNIK	ODGOVORNE OSEBE	KAZALNIK	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR
Omogočanje prilagodljivega delovnega časa	Povečanje fleksibilnosti zaposlenih za usklajevanje dela z zasebnim življenjem	Zaposleni na AMEU in njihove družine	Kadrovska služba AMEU, Vodstvo AMEU	Prilagoditev pravilnika o delovnem času	Dodatna sredstva niso potrebna	2022
Anketa o zadovoljstvu zaposlenih	Analiza stanja glede na predhodno anketo	Zaposleni na AMEU	Kadrovska služba AMEU	Poročilo o zadovoljstvu zaposlenih	Dodatna sredstva niso potrebna	2022 - 2025

3.3. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

AKTIVNOSTI	CILJ	NASLOVNIK	ODGOVORNE OSEBE	KAZALNIK	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR
Načrti razvoja kariere, ki vključujejo dimenzijo/specifike spolov	Opolnomočiti zaposlene, da postanejo bodoči vodje	Zaposleni na AMEU	Kadrovska služba	Ustvariti načrte za razvoj karier posameznikov (tistih, ki to želijo), njihova izvedba in ocena	1.500€ letno	Letno spremljanje izvajanja načrta
Mentorstvo	Omogočanje kariernega napredovanja in doseganja postavljenih ciljev; Boljša usposobljenost zaposlenih za vodstvene položaje	Zaposleni na AMEU	Vodstvo AMEU, Kadrovska služba	Ustvarjanje formalnega / neformalnega mentorskega sistema	Dodatna sredstva niso potrebna	Letno spremljanje delovanja sistema
Smernice za napredovanje in zaposlovanje ne glede na spol	Povečati sodelovanje premalo zastopanega spola	Zaposleni na AMEU	Vodstvo AMEU, Kadrovska služba	Sprejem Smernic za napredovanje in zaposlovanje ne glede na spol	Dodatna sredstva niso potrebna	Letna analiza podatkov o strukturi sestave vodij

3.4. Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskovanja in poučevanja

AKTIVNOSTI	CILJ	NASLOVNIK	ODGOVORNE OSEBE	KAZALNIK	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR
Uporaba spolno vključujočega jezika v vseh promocijskih gradivih AMEU	Standardizacija uporabe spolno občutljivega jezika na ravni AMEU	Zaposleni na AMEU, Predsednik komisija za enakost, PR služba	Kadrovska služba AMEU, PR služba, Vodstvo AMEU	Promocijska gradiva KI vključujejo spolno občutljivi jezik	Dodatna sredstva niso potrebna	2022
Izobraževanje zaposlenih na temo spolne občutljive rabe jezika in politične korektnosti	Standardizacija uporabe spolno občutljivega jezika na ravni AMEU	Zaposleni na AMEU	Kadrovska služba AMEU	Izvedba izobraževanja (najmanj 1x), dodana vrednost – izobraževanje novo zaposlenih	2.000€	2022

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

AKTIVNOSTI	CILJ	NASLOVNIK	ODGOVORNE OSEBE	KAZALNIK	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR
Izobraževanje in ozaveščanje o nasilju ter definiranje protokolov ravnanja v primeru zaznanega nasilja	Zaposleni prepoznajo različne oblike nasilja	Zaposleni na AMEU	Kadrovska služba AMEU, PR služba, Vodstvo AMEU	Promocijska gradiva KI vključujejo spolno občutljivi jezik	1.200€	Predvidoma eno izobraževanje vsako leto
Določitev sankcij v primeru pojava nasilja	Zavedanje potencialnih kršiteljev, da bodo nosili odgovornost za svoja dejanja	Zaposleni na AMEU	Kadrovska služba AMEU, Vodstvo AMEU	Prisotnost na izobraževanjih, prevzeto gradivo, drugo	1.500€	2022
Zaustavitev nasilja	Zaščita žrtve	Zaposleni na AMEU	Kadrovska služba AMEU, Vodstvo AMEU	Konec nasilja	Dodatna sredstva niso potrebna	Tako v primeru pojava nasilja

VIRI

- https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gender-equality-factsheet.pdf
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

