AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV AMEU

***„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 prejemati pošteno pokojnino. Ženske in moški bi si morali enakomerno deliti obveznosti varstva in oskrbe ter finančne obveznosti.*

Kazalo

[1. UVOD 3](#_Toc94014961)

[2. PREGLED STANJA 4](#_Toc94014962)

[2.1. ANALIZA OBSOTJEČEGA STANJA STRUKTURE ZAPOSLENIH IN ŠTUDENTOV GLEDE NA SPOL (31.12.2021) 4](#_Toc94014963)

[2.2. PREGLED ZAKONODAJE IN POLITIK 6](#_Toc94014964)

[2.3. PODROČJE ENAKOSTI SPOLOV NA AMEU IN NJENA UREDITEV 7](#_Toc94014965)

[2.4. POSLANSTVO IN NAČELA ENAKOSTI 8](#_Toc94014966)

[2.5. STRATEŠKI CILJI 8](#_Toc94014967)

[2.6. UPRAVLJANJE 8](#_Toc94014968)

[3. VSEBINSKA PODROČJA 9](#_Toc94014969)

[3.1. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih 9](#_Toc94014970)

[3.2. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture 9](#_Toc94014971)

[3.3. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju 10](#_Toc94014972)

[3.4. Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskovanja in poučevanja 11](#_Toc94014973)

[3.5. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem 11](#_Toc94014974)

# UVOD

Unije enakosti: strategija za enakost spolov za obodbje 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 uravnoteženosti 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 nadeljevanju: 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, uravnoteženost 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 naslavljajo naslednje tematike:

* enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju
* uravnotežena 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.

# 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.

## 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 Comission, 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 bolje 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 uravnoteženost 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)

## 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]](#footnote-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]](#footnote-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]](#footnote-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 neusklajenosti 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.

## 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

## 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.

## 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.

## 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.

# VSEBINSKA PODROČJA – NAČRTOVANI UKREPI ZA DOSEGANJE ZASTAVLJENIH CILJEV

## Uravnotežena 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 uravnoteženi 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 |
| Uravnotežena zastopanost spolov v skupnih službah | Uravnoteženje 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 |

## 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 |

## 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 delovanje 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  |

## 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 novozaposlenih | 2.000€ | 2022 |

## 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 | Takoj 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>
1. **Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št.**[**33/91-I**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1991-01-1409)**,**[**42/97**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1997-01-2341)**– UZS68,**[**66/00**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2000-01-3052)**– UZ80,**[**24/03**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2003-01-0899)**– UZ3a, 47, 68,**[**69/04**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2004-01-3088)**– UZ14,**[**69/04**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2004-01-3090)**– UZ43,**[**69/04**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2004-01-3092)**– UZ50,**[**68/06**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2006-01-2951)**– UZ121,140,143,**[**47/13**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1777)**– UZ148,**[**47/13**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1779)**– UZ90,97,99,**[**75/16**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-3208)**– UZ70a in**[**92/21**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2021-01-1970)**– UZ62a).** [↑](#footnote-ref-1)
2. **Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št.**[**59/02**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2002-01-2837)**,**[**61/07**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2007-01-3299)**– ZUNEO-A,**[**33/16**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-1427)**– ZVarD in**[**59/19**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-2616)**).** [↑](#footnote-ref-2)
3. **Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št.**[**33/16**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-1427)**in**[**21/18**](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-0887)**– ZNOrg).** [↑](#footnote-ref-3)