

# Fakulteta za uporabne družbene študije

## Načrt za enakost spolov

### Uvod

Glavni namen tega načrta je nadalje spodbujati enake možnosti in zastopanost spolov na vseh področjih delovanja **Fakultete za uporabne družbene študije (FUDŠ)**. Delo na področju enakosti, ki ga izvaja FUDŠ, je namenjeno spodbujanju enakosti in boju proti diskriminaciji med zaposlenimi in študenti FUDŠ, ne glede na njihov spol, etnično pripadnost, nacionalno poreklo, jezik, vero ali prepričanja, funkcionalne sposobnosti, spolno usmerjenost, spolno identiteto ali starost. Čeprav imajo različne vrste diskriminacije nekatere skupne značilnosti, obstaja veliko situacij, v katerih je enakost spolov ustrezno izpostaviti kot prednostno področje.

Čeprav je bil dosežen velik napredek, se FUDŠ še vedno sooča z nekaterimi izzivi glede enakosti. Razmerje spolov na primer ni uravnoteženo na tehničnih in upravnih položajih. V večino študijskih programov so sedaj vpisane večinoma študentke. Za doseganje enakosti spolov je potrebna dolgoročna, pristna želja po spremembi.

Ko smo vpeti v vsakdanje delo, se hitro lahko zgodi, da odmislimo vprašanja enakosti, če cilji niso izraženi in jasno vključeni ter če odgovornosti niso jasno dodeljene.

Ta načrt obravnava najpomembnejše izzive, povezane z delom FUDŠ na področju enakosti spolov v prihodnjih letih. Načrt je rezultat premišljene analize in razprave med ustreznimi delovnimi skupinami. Vodstvo FUDŠ bo namenilo določeno število delovnih ur za promocijo in izvajanje Načrta za enakost spolov (NES) FUDŠ.

NES FUDŠ naslavlja **štiri obvezne zahteve v povezavi s procesom**:

**1. Javna listina:** NES je uradni dokument, objavljen na spletni strani zavoda, ki ga podpiše najvišje vodstvo in se aktivno komunicira znotraj zavoda. Izkazuje zavezanost enakosti spolov, določa jasne cilje ter podrobne dejavnosti in ukrepe za njihovo doseganje.

**2. Namenska sredstva:** FUDŠ za izvajanje NES namenja sredstva in uporablja strokovno znanje s področja enakosti spolov. Na FUDŠ bomo v prihodnjih mesecih dodatno analizirali, kakšne vrste in obseg virov so potrebni za podporo stalnemu procesu trajnostnih organizacijskih sprememb.

**3. Zbiranje podatkov in spremljanje:** kjer je to primerno in v skladu z GDPR, FUDŠ zbira podatke o osebju in študentih, razčlenjene po spolu ter letno poroča na podlagi kazalnikov. Na FUDŠ bomo nadalje preučili, kako izbrati najustreznejše kazalnike, kako zbirati in analizirati podatke, vključno z viri za to, ter zagotovili, da bodo podatki ustrezno objavljeni in spremljani na letni ravni. Ti podatki bi morali obveščati o ciljih NES, kazalnikih in stalnem vrednotenju napredka.

**4. Usposabljanje:** NES FUDŠ vključuje dejavnosti ozaveščanja in usposabljanja o enakosti spolov. Te dejavnosti bodo vključevale celotno organizacijo in bodo temeljile na dokazih ter stalnih in dolgoročnih postopkih. Dejavnosti bi morale vključevati izobraževanje o nezavednem spolnem razlikovanju, namenjeno osebju in odločevalcem, lahko pa vključujejo tudi komunikacijske dejavnosti in usposabljanje o enakosti spolov, ki se osredotoča na posebne teme ali obravnava posebne skupine.

Poleg zgornjih štirih obveznih zahtev obstaja tudi **pet priporočenih vsebinskih (tematskih) področij**, ki jih FUDŠ upošteva v NES:

**1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter organizacijska kultura:** z NES FUDŠ si prizadevamo spodbujati enakost spolov s trajnostno preobrazbo organizacijske kulture. FUDŠ se zavezuje k izvajanju potrebne politike, s katero želi zagotoviti nadaljnjo krepitev odprtega in vključujočega delovnega okolja, prepoznavnost žensk v organizaciji in zunaj nje ter ustrezno ovrednotenje prispevka žensk. V NES FUDŠ so upoštevane vključujoče politike in prakse usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, vključno s prilagodljivimi ureditvami delovnega časa.

**2. Uravnotežena zastopanost spolov pri vodenju in odločanju:** ukrepi za zagotovitev, da lahko ženske prevzamejo in ostanejo na vodilnih položajih, lahko vključujejo zagotavljanje ciljnega usposabljanja odločevalcev o enakosti spolov, prilagajanje postopkov za izbor in imenovanje osebja v komisijah ter večjo preglednost članstva v komisijah.

**3. Enakost spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju:** s kritičnim pregledom izbirnih postopkov in odpravljanjem morebitnih pristranskosti na FUDŠ zagotavljamo, da imajo ženske in moški enake možnosti pri razvoju svoje kariere in napredovanju.

**4. Vključevanje vidika spolov v raziskovalne in pedagoške vsebine:** v NES FUDŠ se zavezujemo, da bomo preučili, kako je mogoče analizo spola vključiti v rezultate raziskav ali izobraževanja na FUDŠ. Ker ima akademsko osebje na FUDŠ določeno stopnjo akademske svobode, lahko svobodno izbere načine, kako vključiti ali ne vključiti teme s področja študij spola v svoje raziskovalno delo in/ali poučevanje.

**5. Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem:** na FUDŠ smo že v več notranjih politikah vzpostavil nično toleranco do škodljivih ravnanj v povezavi s spolom, vključno z nasiljem in nadlegovanjem. Že uveljavljene politike določajo in kodificirajo pričakovano vedenje zaposlenih, navajajo, kako lahko člani organizacije prijavijo primere nasilja na podlagi spola in kako bodo takšni primeri preiskani ter kako se bodo uporabljale sankcije.

## Prednostna področja Načrta za enakost spolov

### Strateški cilji

- Ozaveščanje o pomenu enakosti,
- vzpostavitev sistema spremljanja indikatorjev in povratnih zank za ukrepe na področju enakosti,
- uravnoteženost spolov zaposlenih in študentov po pedagoških/raziskovalnih področjih,
- enake možnosti za napredovanje v karieri,
- delovne razmere, prilagojene potrebam posameznika, ki omogočajo uspešno ravnotežje med delom/študijem/zasebnim življenjem,
- odlična znanost, ki vključuje vidik spola,
- varno delovno/študijsko okolje,
- večja preglednost in lažji dostop do instrumentov za preprečevanje nasilja ter pomoč žrtvam na univerzitetni ravni,
- komunikacija, ki odraža vključujočo organizacijsko klimo,
- družbeno odgovorno vključevanje s širjenjem pozitivnih vrednot v širšo družbo.

### Prednostno področje I.: Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter organizacijska kultura

#### **Podcilj 1:** Spodbujanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja.

- Analiza zadovoljstva zaposlenih s poudarkom na usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.
- Omogočanje fleksibilnega delovnega časa za vse zaposlene, kjer je to primerno.
- Omogočanje dela od doma, če ga je mogoče kakovostno opravljati.

#### **Podcilj 2:** Promoviranje in spodbujanje aktivnega preživljanja prostega časa.

- Organiziranje in promoviranje aktivnega preživljanja prostega časa pri zaposlenih.

### Prednostno področje II. Uravnotežena zastopanost spolov pri vodenju in odločanju

#### **Podcilj 1:** Spodbujanje enakost spolov v komisijah za podeljevanje in komisijah Senata.

- Uravnotežena zastopanost spolov pri imenovanju članov senata, komisijah Senata in komisijah za podeljevanje.

### Prednostno področje III. Kadrovanje, zaposlovanje in napredovanje v karieri

#### **Podcilj 1:** Letni pregled zaposlenih raziskovalcev po spolu, nazivu in vrsti pogodbe.

- Sistematično spremljanje zaposlitvenega statusa raziskovalcev po spolu in nazivih na FUDŠ.

#### **Podcilj 2:** Izboljšanje vključevanja raziskovalcev na začetku poklicne poti v delovno okolje.

- Podpora raziskovalcem na začetku poklicne poti ali po vrnitvi s porodniškega dopusta.
- Anonimni vprašalniki za raziskovalce na začetku poklicne poti o njihovi viziji poklicnega napredovanja.

**Podcilj 3.:** Enakopravno vključevanje raziskovalk in mladih raziskovalk v znanstveno delo.

- Sistematično spremljanje enakopravne udeležbe spolov v znanstvenem delu.
- Organizacija dogodkov za spodbujanje znanstvene odličnosti med raziskovalci.
- Redno usposabljanje raziskovalcev na začetku kariere za promocijo njihovega dela in raziskovalnih rezultatov.

**Prednostno področje IV.:** Vključevanje vidika spolov v raziskovalne in pedagoške vsebine

**Podcilj 1.:** Spodbujanje enakega vključevanja študentov moškega spola v študij na FUDŠ.

- Nagovarjanje študentov moškega spola pri trženju, da bi jih več pritegnili v družboslovne programe.

**Podcilj 2.:** Spodbujanje akademske svobode med raziskovalci, da v svoje raziskave vključijo vsebine, povezane s spolom.

- Spodbujanje glavnega strateškega načrta FUDŠ za obdobje 2021-2030, kjer se poudarek na akademski svobodi promovira kot ena od temeljnih vrednot FUDŠ.

**Prednostno področje V.:** Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

**Podcilj 1.:** Zagotavljanje varnosti zaposlenih s posebnim poudarkom na žrtvah nasilja.

- Izobraževanje o obstoječih organizacijskih politikah o preprečevanju nasilja in nadlegovanja.
- Takojšnja prekinitev nasilja ali nadlegovanja.
- Pomoč žrtvi.
- Prijava nasilnega dogodka pristojnim institucijam, zagotovitev ustreznega dokumentiranja dogodka.

## Prednostno področje I.: Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter organizacijska kultura

Podcilj	Dejavnost	Kazalnik	Zadolžen	Časovni okvir
Spodbujanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	Analiza zadovoljstva zaposlenih s poudarkom na usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.	Letni vprašalnik v okviru vprašalnika o splošnem zadovoljstvu na delovnem mestu	Glavni tajnik	2022 – stalno
	Omogočanje fleksibilnega delovnega časa za vse zaposlene, kjer je to primerno.	Prilagoditev pravil o delovnem času	Dekan/glavni tajnik	2022 – stalno
	Omogočanje dela od doma, če ga je mogoče kakovostno opravljati.	Priprava potrebnih dokumentov za izpolnjevanje zakonskih zahtev	Dekan/glavni tajnik	2022 – stalno
Promoviranje in spodbujanje aktivnega preživljanja prostega časa	Organiziranje in promoviranje aktivnega preživljanja prostega časa pri zaposlenih	En dogodek na prostem za zaposlene letno	Karierni center	2022 – stalno

## Prednostno področje II. Uravnorežena zastopanost spolov pri vodenju in odločanju

Podcilj	Dejavnost	Kazalnik	Zadolžen	Časovni okvir
Spodbujanje enakosti spolov v komisijah za podeljevanje in komisijah Senata	Uravnorežena zastopanost spolov pri imenovanju članov senata, komisijah Senata in komisijah za podeljevanje	V 3-članske komisije vključena vsaj ena oseba vsakega spola.	Dekan	2022 in stalno

### Prednostno področje III. Kadrovanje, zaposlovanje in napredovanje v karieri

Podcilj	Dejavnost	Kazalnik	Zadolžen	Časovni okvir
Letni pregled zaposlenih raziskovalcev po spolu, nazivu in vrsti pogodbe	Sistematično spremljanje zaposlitvenega statusa raziskovalcev po spolu in nazivih na FUDŠ	Letna statistika	Glavni tajnik	2022 – stalno
Izboljšanje vključevanja raziskovalcev na začetku poklicne poti v delovno okolje	Podpora raziskovalcem na začetku poklicne poti ali po vrnitvi s porodniškega dopusta	Izvajanje svetovanja/usmerjanja s strani uveljavljenih raziskovalcev	Vodje projektov/prodekan za raziskovalno delo	2022 – stalno
	Anonimni vprašalniki za raziskovalce na začetku poklicne poti o njihovi viziji poklicnega napredovanja	Izvedena analiza vprašalnika	Prodekan za raziskovalno delo	2023 – vsaki dve leti
Enakopravno vključevanje raziskovalk v znanstveno delo	Sistematično spremljanje enakopravne udeležbe spolov v znanstvenem delu	Pregledan seznam raziskovalnih skupin	Vodje programov/projektov	2022 – stalno
	Organizacija dogodkov za spodbujanje znanstvene odličnosti med raziskovalci	Dogodek v okviru Akademskih seminarjev, posvečen vlogi žensk v družboslovju	Vodje projektov/vodstvo FUDŠ	2022 – stalno
	Redno usposabljanje raziskovalcev na začetku kariere za promocijo njihovega dela in raziskovalnih rezultatov	Organizirano usposabljanje za raziskovalce	Prodekan za raziskovalno delo	2022 – stalno





### Prednostno področje IV. Vključevanje vidika spolov v raziskovalne in pedagoške vsebine

Podcilj	Dejavnost	Kazalnik	Zadolžen	Časovni okvir
Spodbujanje enakega vključevanja študentov moškega spola v študij na FUDŠ	Nagovarjanje študentov moškega spola pri trženju, da bi jih več pritegnili v družboslovne programe	Število vpisanih študentov moškega spola	Oddelek za trženje	2022 – stalno
Promocija akademske svobode med raziskovalci	Promoviranje glavnega strateškega načrta FUDŠ za obdobje 2021-2022	Materiali, ki so na voljo raziskovalcem	Oddelek za trženje/prodekan za raziskovalno delo	2022 – stalno

### Prednostno področje V.: Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Podcilj	Dejavnost	Kazalnik	Zadolžen	Časovni okvir
Zagotavljanje varnosti zaposlenih s posebnim poudarkom na žrtvah nasilja	Izobraževanje o obstoječih organizacijskih politikah o preprečevanju nasilja in nadlegovanja	Prejem materialov	Glavni tajnik	2022 – periodično vsaki dve leti
	Takošnja prekinitev nasilja ali nadlegovanja	Nasilje ali nadlegovanje se prekine	Vsi zaposleni	2022 – stalno
	Pomoč žrtvi	Psihofizično počutje žrtve	Strokovnjaki, ki jih imenuje vodstvo	2022 – stalno
	Prijava nasilnega dogodka pristojnim institucijam, zagotovitev ustreznega dokumentiranja dogodka	Vsi zaposleni	Vodstvo	2022 – stalno

Senat FUDŠ je Načrt FUDŠ za enakost spolov sprejel 7. januarja 2022.