



## NAČRT ZA UVELJAVLJANJE ENAKOSTI SPOLOV NA UL FF

### I. ENAKOST SPOLOV V DOMAČIH IN MEDNARODNIH RESOLUCIJAH TER STRATEGIJAH

Enakost spolov je eden izmed najpomembnejših ciljev velike večine strateških dokumentov, tako v domačem kot v mednarodnem visokošolskem in raziskovalnem prostoru. Med tovrstnimi domačimi dokumenti je treba najprej izpostaviti *Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2015-2020)*. Ta med osmimi prednostnimi področji omenja tudi »družbo znanja brez spolnih stereotipov« (ReNPEMŽM15–2<sup>1</sup>), iz česar sledi, da nas ta dokument zavezuje k odpravljanju spolnih neenakosti tudi v znanosti in visokem šolstvu.

V omenjeni resoluciji je med drugim zapisano: »Znanstvenih analiz in raziskav o enakosti spolov je v Sloveniji malo. Izvajajo se nesistematično in večinoma je le od prizadevanj posameznikov in posameznic, ki so zainteresirani za tovrstne raziskave, odvisno, ali jim bo uspelo pridobiti sredstva za tovrstne teme. V zadnjih letih je bilo nekaj tovrstnih raziskav sofinanciranih v okviru Ciljnih razvojnih programov, ki jih razpisuje Javna agencija za raziskovalno dejavnost.« (str. 36)

Hkrati ta dokument v ospredje postavlja potrebo po boljši opremljenosti s podatki, analizami in raziskavami o enakosti spolov ter kot cilj navaja povečanje števila znanstvenih raziskav in analiz o enakosti spolov. Ukrepi, zapisani v resoluciji, predvidevajo »spodbujanje in podporo raziskavam in študijam o enakosti spolov« in »vključitev vidika spola v relevantne analize in raziskave« (str. 39).

*Resolucija* prav tako opozarja na velike razlike v plačah, nagradah in častnih nazivih. Med drugim navaja naslednje: »Med dobitniki najvišjih nagrad za znanost, Zoisove nagrade za življenjsko delo, v času med letoma 2000 in 2012 ni bilo nobene ženske. Seznam častnih doktoratov Univerze v Ljubljani od leta 1929, odkar se podeljuje ta naslov, do leta 2010 pokaže, da je bilo podeljenih 72 častnih doktoratov in ta naziv so dobile le štiri ženske. Med vsemi dobitniki oziroma dobitnicami naziva 'častni senator' Univerze v Ljubljani, ki se podeljuje od leta 1997, ni bilo do zdaj še nobene ženske.« (str. 38). Tudi zaradi teh dejstev je *Resolucija* usmerjena v zmanjšanje neenakosti med ženskami in moškimi v znanosti, pri čemer je njen osrednji cilj povečanje udeležbe žensk v znanosti in visokem šolstvu in izboljšanje njihovega položaja.

Podobno kot predstavljena nacionalna resolucija tudi *Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020* (ReRIS11-20<sup>2</sup>) med cilji predvideva izboljšanje kariernih priložnosti za raziskovalce in raziskovalke ter vključitev načela enakih možnosti spolov. »Trebaja zmanjšati vertikalno segregacijo, zato pa sta zelo pomembni podpora odločitvene ravni za spremembe in posodobitev raziskovalnih organizacij. Prva je potrebna za sprejetje ukrepov za enakost spolov, za spremembo zakonodaje in usmeritev pozornosti na vlogo spolov v raziskavah, pri pedagoškem delu in upravljanju institucij. Osnovni pogoj za tako podporo je dobra seznanjenost s pomembnostjo enakosti spolov.« (str. 20)

Na podobnih izhodiščih temelji tudi *Strategija Univerze v Ljubljani na kadrovskega področju za raziskovalce in pedagoške z akcijskim načrtom za obdobje 2017-2020*,<sup>3</sup> saj poudarja predvsem povečanje udeležbe žensk v znanosti in izboljšanje njihovega položaja. Za doseg cilja enakomerne zastopanosti spolov na vodilnih delovnih

<sup>1</sup> <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO108>

<sup>2</sup> <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO68>

<sup>3</sup> [https://www.uni-lj.si/raziskovalno\\_in\\_razvojno\\_delo/mednarodna\\_mobilnost\\_raziskovalcev/strategija\\_za\\_razvoj\\_karier\\_raziskovalce](https://www.uni-lj.si/raziskovalno_in_razvojno_delo/mednarodna_mobilnost_raziskovalcev/strategija_za_razvoj_karier_raziskovalce)

v



mestih so predvideni naslednji trije ukrepi: (1) letno spremljanje zastopanosti spolov na različnih delovnih mestih in organih upravljanja, (2) priprava priporočil članicam glede upoštevanja enakomerne zastopanosti spolov pri napredovanjih in volitvah na vodilna delovna mesta ter v organe upravljanja na fakultetah in (3) priprava spremembe pravilnika UL o volitvah organov upravljanja z elementom upoštevanja ženskih kvot (str. 5).

K enakosti spolov v visokošolskem prostoru strateško usmerja tudi Evropska komisija, med drugim tudi s spodbujanjem institucionalnih načrtov za enakost spolov (NES). NES je umeščen med cilje EU na področju enakosti spolov,<sup>4</sup> med katerimi so trije, ki so neposredno povezani z aktivnostmi promocije enakosti spolov v politikah raziskovanja in inovacij v EU:<sup>5</sup> (1) spodbujanje enakosti v raziskovalnih karierah, (2) zagotavljanje ravnovesja enakosti spolov v procesih in organih vodenja in odločanj in (3) integracija dimenzije spola v raziskovalne/inovacijske vsebine.

Pri doseganju treh splošnih ciljev in drugih specifičnih ciljev<sup>6</sup> je posebna skrb namenjena institucionalnim strategijam, med njim tudi NES, ki naj bi prispevali k odpravi neenakosti spolov, tudi tistih, ki so lastne visokošolskim institucijam v njihovih specifičnih nacionalnih okoljih. Na te opozarjajo različne mednarodne raziskave, kot je na primer *She figures*.<sup>7</sup>

## II. STRATEŠKI KORAKI ZA VZPOSTAVITEV ENAKOSTI SPOLOV NA UL FF

Na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani je bila med marcem in oktobrom 2019 v okviru projekta *Gearing Roles* (H2020)<sup>8</sup> opravljena začetna analiza stanja enakosti spolov na UL FF. V preliminarni analizi se je pokazalo, da bi bilo za vzpostavljanje enakosti spolov na FF potrebno narediti začetne korake predvsem na naslednjih področjih:

### 1) Sistematično zbiranje in spremljanje podatkov za vse zaposlene in študentsko populacijo po spolu

Zgoraj omenjena začetna analiza o enakosti spolov na UL FF je pokazala, da so baze podatkov na naši fakulteti, ki jih zbirajo posamezne službe o zaposlenih in študentski populaciji, in registri med seboj nekompatibilni in neusklajeni ter v trenutnem stanju ne omogočajo spremljanja in primerjave zbranih podatkov po spolu. Prav vzpostavitev sistematičnega zbiranja podatkov po spolu pa je nujen korak, ki bi omogočal analize na konkretnih podatkih, te pa bi bile temelj za premisleke in načrtovanje praks za zagotavljanje enakosti spolov na UL FF. Primerjalne študije in prakse institucij, ki tovrstne analize že izvajajo, kažejo, da je treba spremljati predvsem naslednje:

- Razmerja po spolu (pedagoško in strokovno osebje, študentska populacija) na posameznem oddelku, v strokovnih službah, na študijskih programih in stopnji študija;
- Razmerja po spolu med pedagoškim osebjem po habilitacijskem nazivu in povprečen čas napredovanja, prehoda med nazivi in delovnimi mesti ter na plačni lestvici na ravni institucije in oddelka;

<sup>4</sup> Glej tudi: Strategija o enakosti spolov, EC: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

<sup>5</sup> <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/promoting-gender-equality-research-and-innovation>

<sup>6</sup> [https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication\\_en\\_2012\\_0.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication_en_2012_0.pdf)

<sup>7</sup> [https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en) Vsakoletna raziskava, financirana s strani EK in ponuja pregled stanja na področju enakosti spolov v polju raziskovanja in visokega šolstva v Evropi. S širokim naborom indikatorjev raziskava spremlja in ocenjuje učinke politik na področju enakosti spolov.

<sup>8</sup> Gearing roles, <https://gearingroles.eu/>.



- Razmerja po spolu v strokovnih službah po nazivu in povprečen čas napredovanja, prehoda med nazivi in delovnimi mesti in na plačni lestvici;
- Razmerja po spolu med vrstami pogodb.

FF bo preučila možnosti, kako učinkovito in sistematično zbirati in spremljati podatke po spolu na zgoraj navedenih področjih znotraj novega poslovno-informacijskega sistema APIS.

## 2) Enake možnosti spolov pri zaposlovanju, napredovanju in kariernih možnostih ter pri usklajevanju profesionalnega in zasebnega življenja

Filozofska fakulteta UL trenutno sistematično ne zbira podatkov o zaposlovanju, napredovanju in kariernih možnostih zaposlenih, o zasedbi vodilnih in vodstvenih položajev, nagradah in priznanjih ipd., ki bi omogočali sledljivost napredovanja zaposlenih na njihovi karierni poti. Vzpostavitev sistematičnega zbiranja tovrstnih podatkov po spolu bi omogočila oblikovanje učinkovitejših ukrepov ter tako pomembno doprinesla k vzpostavitvi enakih možnosti v zaposlovanju in napredovanju.

Mednarodne primerjave in podatki<sup>9</sup> na področju zaposlovanja, napredovanja in kariernih možnosti kažejo, da so ženske še vedno v deprivilegiranim položaju. V izogib reprodukciji tovrstne neenakosti bi bilo treba na UL FF skozi prizmo enakosti spolov pregledati in dograditi obstoječe mehanizme in prakse na področju zaposlovanja, napredovanja in usklajevanja profesionalnega in zasebnega življenja.

Kot primer dobre prakse na področju enakosti kariernih možnosti se v evropskem visokošolskem prostoru uvajajo različne oblike mentoriranja doktorantk (asistentk, lektorice in raziskovalk) na začetku profesionalne poti in ob prehodih med nazivi, še posebej v obdobjih, ki so povezana z večjimi izzivi usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja.

Mednarodni podatki in študije<sup>10</sup> kažejo, da so ženske zaradi različnih razlogov v manjši meri prisotne na vodstvenih pozicijah in v odločevalskih telesih v primerjavi z moškimi. V akademskem polju je to deloma povezano z naravo dela na teh pozicijah, s prevelikimi administrativnimi obremenjenostmi, s prekrivanjem tega dela z ostalimi pedagoškimi in raziskovalnimi obveznostmi, kar zmanjšuje tudi možnosti razvoja profesionalne kariere, deloma pa razloge za tako stanje lahko iščemo v predsodkih, spolnih stereotipih, samo-omejevanju žensk in podobno.

V luči zgoraj omenjenih ovir je na UL FF treba premisliti, kako, s kakšnimi ukrepi oz. politikami bomo omogočili enak dostop žensk in moških do najvišjih vodstvenih pozicij (npr. dekanska in prodekanska mesta), še posebej v razmerju z usklajevanjem obsega dela iz naslova teh pozicij, skrbi za akademske dosežke in usklajevanja z zasebnim življenjem.

## 3) Spol v raziskovanju, učnih načrtih in pedagoškem procesu

Evropska unija na skrb za enakost spolov opozarja na različne načine, med drugim tudi s smernicami za ocenjevanje raziskovalnih projektov.<sup>11</sup> Dimenzija spola v raziskovanje vključuje razmislek o dimenzijah spola na različnih ravneh: na ravni raziskovalnih vsebin, na ravni spolno uravnoteženih raziskovalnih skupin in na ravni spolno občutljivih praks pri ocenjevanju prijav projektov.

<sup>9</sup> Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/sdg\\_05\\_20](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/sdg_05_20)

<sup>10</sup> She figures: [https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en)

<sup>11</sup> [https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants\\_manual/hi/gender/h2020-hi-guide-gender\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/hi/gender/h2020-hi-guide-gender_en.pdf)



Podobno je dimenziji spola treba posvetiti skrb pri vključevanju v študijske vsebine, na ravni študijskih programov, predmetov in posameznih vsebin pri predmetih. Ob tem kaže opozoriti tudi na nesprejemljivost spolno specifičnih (pristranskih) praks v samem pedagoškem procesu (npr. spolno specifična delitev nalog in vlog pri delu s študentkami\_i, spolno pristranske priložnosti za sodelovanje in dokazovanje, označevanje študentk kot »pridnih in delovnih«, študentov pa kot »pametnih in spodobnih«).

Analiza je za UL FF pokazala, da je tovrstna skrb prepuščena iniciativi posameznih profesorice in profesorjev, ki vključujejo dimenzijo spola v svoje predmete. Umanjka pa širša senzibilnost za preprečevanje reproduciranja spolnih stereotipov in neenakosti v pedagoškem in raziskovalnem delu.

Na FF bomo preučili dobre prakse na tem področju in pripravili priporočila oz. smernice za vključevanje dimenzije spola v raziskovanje in v pedagoškem procesu.

#### 4) Spolno občutljiva raba jezika

Senat Filozofske fakultete je leta 2018 sprejel sklep o spolno vključujočem jeziku. V tej luči bo posebna delovna skupina Senata nadaljevala delo, ki ga vključujemo tudi v NES.

#### 5) Spolni stereotipi, spolna diskriminacija in spolno nadlegovanje

Čprav je bilo iz pogovorov v fokusnih skupinah, ki so bili na UL FF opravljeni v okviru projekta *Gearing Roles*, mogoče ugotoviti, da so se ženske tudi na UL FF soočale s spolnimi stereotipi, diskriminatornimi praksami in spolnim nadlegovanjem, Filozofska fakulteta nima nobenih posebnih mehanizmov za vodenje takšnih primerov in nudenja pomoči ženskam, ki so takšne prakse doživele.

Spolno nadlegovanje se v akademskem polju pojavlja na vseh ravneh, tako v odnosih med študentkami in študenti samimi kot tudi v odnosih med študentkami in študenti ter profesorji in profesoricami, prisotno pa je tudi na različnih nivojih na hierarhični lestvici zaposlenih. Mednarodne raziskave<sup>12</sup> kažejo, da so rizične skupine predvsem študentke in študenti, mlajše ženske, ženske z negotovostjo zaposlitve in določene manjšine. Izpostavljenost spolnemu nadlegovanju ima za žrtve fizične, psihične in profesionalne posledice, ki vodijo v depresije, anksioznosti, tveganja za odvisnosti, pa tudi v upad motivacije za delo, okrnjene možnosti napredovanja in podobno.

V tem kontekstu bo FF preučila možnosti za vzpostavitev fakultetnih mehanizmov, ki jih nalaga *Pravilnik o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih na UL in študentov UL*.

#### 6) Enakost spolov kot del poslanstva UL FF

V *Letnem poročilu* Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani za leto 2019 je bilo med temeljnimi usmeritvami zapisano, da smo pri svojem pedagoškem in raziskovalnem delu zavezani vrednotam humanosti, svobode, solidarnosti, enakosti, vključno z enakostjo spolov in pravičnosti.

V tej luči bo enakost spolov dobila svoje mesto pri predstavljanju UL FF na uradnih spletnih straneh ter v drugih dokumentih, kjer je opredeljeno njeno poslanstvo.

**Dokument sta obravnavala in potrdila Komisija za kakovost (28. aprila 2020) in Senat Filozofske fakultete (27. maja 2020).**

<sup>12</sup> [https://www.superaproject.eu/wp-content/uploads/2018/12/Sexual-harassment-in-academia\\_VR\\_2018.pdf](https://www.superaproject.eu/wp-content/uploads/2018/12/Sexual-harassment-in-academia_VR_2018.pdf)