



Fakulteta za
organizacijske študije
Faculty of organisation studies

NAČRT ENAKOSTI SPOLOV FAKULTETE ZA ORGANIZACIJSKE ŠTUDIJE V NOVEM MESTU 2022-2027

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

8. člen Pogodbe o delovanju Evropske unije

Novo mesto, december 2022

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	2/16
---	---	------

VSEBINA

1	IZHODIŠČA IN PRISTOP K OBLIKOVANJU NAČRTA	3
2	OCENA STANJA NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV NA FOŠ.....	5
	2.1 Enakost spolov v organih FOŠ	5
	2.2 Enakost spolov med zaposlenimi na FOŠ.....	7
	2.3 Enakost spolov med študenti na FOŠ	9
3	IZVEDBENI CILJI IN NAČRT ENAKOSTI SPOLOV FOŠ ZA OBDOBJE 2022 – 2027.....	11
4	KAZALNIKI SPREMLJANJA URESNIČEVANJA STRATEŠKIH CILJEV NAČRTA ENAKOSTI SPOLOV NA FOŠ	13

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	3/16
---	------------------------------------	------

1 IZHODIŠČA IN PRISTOP K OBLIKOVANJU NAČRTA

Kot izhaja iz Unije enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020 – 2025 mora Unija v skladu s Pogodbama »v vseh svojih dejavnostih spodbujati enakost žensk in moških. Enakost spolov je temeljna vrednota EU in temeljna pravica ter ključno načelo evropskega stebra socialnih pravic« (Unija enakosti, 2020). Strategija predstavlja cilje in ukrepe politike, ki so oblikovani s ciljem, da bi do leta 2025 dosegli občuten napredek v smeri spolno enakostne Evrope, zato, da bi se v Uniji, ženske in moški, dekleta in fantje, deklince in dečki, v vsej svoji raznolikosti, svobodno odločali o svojem življenju, imeli enake možnosti za uspeh ter enake možnosti za udeležbo in vodenje v evropski družbi. (Evropska komisija, 2020a)

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu (v nadaljevanju: FOŠ) je zasebni visokošolski, izobraževalni in znanstveno-raziskovalni zavod. Njeno poslanstvo je razvijanje ustvarjalnih potencialov posameznikov in organizacijske znanosti ter prispevati k nenehnemu izboljševanju kakovosti življenja. Vizija FOŠ pa je postati ena prepoznavnejših fakultet s področja organizacijske znanosti v mednarodnem prostoru, njeni diplomanti pa se bodo uvrščali med najbolj priznane strokovnjake s svojega področja. Njene strateške usmeritve so odličnost študija in zadovoljstvo študentov, znanstveno raziskovalna in razvojna odličnost ter zadovoljstvo deležnikov, odličnost poslovanja in zadovoljstvo sodelavcev ter družbeno odgovorno delovanje.

Spreminjajoča se pričakovanja okolja od FOŠ zahtevajo nenehno prilagajanje in proaktivno delovanje, ki pogosto vodijo k poglobljenim razmislekom o temeljnih vprašanjih, med katere zagotovo sodijo spoštovanje človekovih pravic, odpravljanje kakršne koli diskriminacije ter udejanjanje politike enakih možnosti. 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 FOŠ izkoristila za poglobljeno analizo stanja znotraj fakultete in tako ustanovila Komisijo za akademsko odličnost, ki bo zadolžena za koordinacijo izvedbe in spremljanje Načrta za enakost spolov FOŠ ter za dajanje predlogov in priporočil vodstvu FOŠ in zaposlenim na področju enakosti spolov. Ker Komisija izpostavlja naklonjenost sugestiji, da se neenakosti glede na spol upoštevajo skupaj z drugimi razlogi za neenakost, kot so denimo invalidnost, starost, spolna usmerjenost, vera ali narodnost, je fakulteta pri pripravi omenjenega Načrta upoštevala tudi navedena izhodišča. Priprava načrta sledi smernicam, ki jih predlaga Evropski inštitut za enakost spolov (v nadaljevanju EIGE):

- analiza in ocena stanja na področju enakosti spolov, ki vključuje zbiranje podatkov, razčlenjenih po spolu, ter ugotavljanje dejanskega stanja na področju enakosti spolov;
- priprava Načrta enakosti spolov, ki vključuje opredelitev ciljev, kazalnikov in ukrepov za uravnoteženje spolov ter odpravo diskriminacije in/ali nasilja, ki temelji na spolu in/ali spolni usmerjenosti, opredelitvi odgovornosti in zastavitvi rokov;
- izvajanje Načrta enakosti spolov, pri čemer gre za izvajanje v načrtu zastavljenih dejavnosti;
- spremljanje napredka in vrednotenje izvajanja Načrta enakosti spolov.

Poleg tega Načrt enakosti spolov na FOŠ naslavlja naslednje obvezne procesne zahteve:

- javna objava.

Načrt enakosti spolov na FOŠ je uraden dokument, objavljen na spletni strani institucije in je podpisan s strani vodstva. Predstavlja zavezanost FOŠ k enakosti spolov, določa jasne cilje,

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	4/16
---	---	------

podrobno predstavlja ukrepe za doseganje zastavljenih ciljev ter kazalnike za merjenje napredka. Načrt enakosti spolov fakultete predstavlja javen dokument, ki je bil oblikovan kot rezultat sodelovanja med vodstvom fakultete, strokovnimi sodelavci ter pedagoškimi in znanstvenimi sodelavci fakultete. Načrt se predstavi in obravnava na Študentskem svetu in Akademskem zboru.

- zbiranje podatkov in spremljanje uresničevanja.

FOŠ je zbrala podatke, ločene po spolu, že v okviru priprav tega načrta, prav tako pa bodo ti podatki spremljani in vključeni v letni pregled izvajanja Strateškega načrta FOŠ 2022 – 2027 ter v letna poročila, samoevalvacijska poročila in letne programe dela.

Načrt enakosti spolov fakultete temelji na naslednjih pravnih in konceptualnih izhodiščih:

- **Strategija za enakost spolov 2020-2025** (COM/2020/152 final) 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;
- **Listina EU o temeljnih pravicah** v svojem 23. členu določa, da se mora enakost žensk in moških zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo. Načelo enakosti ne preprečuje ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih v korist nezadostno zastopanega spola;
- **Pogodba EU** v 2. členu predvideva enakost moških in žensk glede možnosti na trgu dela in obravnave na delovnem mestu;
- **Pogodba o delovanju EU** v 8. členu navaja, da si Unija v vseh svojih dejavnostih prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami;
- **Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu** (2000/78/ES) navaja, da si mora skupnost pri izvajanju načela enakega obravnavanja v skladu s členom 3(2) Pogodbe o Evropski skupnosti prizadevati za odpravljanje neenakosti in za uveljavljanje enakosti žensk in moških, še zlasti zato, ker so ženske pogosto žrtve raznovrstne diskriminacije,
- **Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje** (COM(2021) 93 final), katere namen je določiti minimalne zahteve za krepitev uporabe načela enakega plačila za moške in ženske in prepovedi diskriminacije zaradi spola zlasti s preglednostjo plačil in okrepljenimi mehanizmi za izvrševanje;
- **Ustava Republike Slovenije**, kjer je enakost človekovih pravic opredeljena v 14. členu, kjer je določeno, 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;
- **Zakon o varstvu pred diskriminacijo** (ZVarD) zagotavlja pravno podlago za nastanek

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	5/16
---	------------------------------------	------

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;

- **Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)**, kjer je potrebno izpostaviti, da 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, poleg tega pa je bilo urejeno tudi otroško varstvo in ustrezni porodniški dopusti, kar je osnova za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja;
- **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)** skladno s 133. členom določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol;
- **Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)**, kjer so podrobneje urejene pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo in pravice do družinskih prejemkov, kakor tudi **Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)** ter **Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)**.

Poleg navedenih pravnih in konceptualnih izhodišč, pričujoči načrt zajema tudi ugotovitve Strategije za enakost LGBTIQ oseb SL za obdobje 2020-2025 (Evropska komisija, 2020b). Le-ta je nastala zato, ker je prišlo do zaznave naraščanja diskriminacije zaradi spolne usmerjenosti, spolne identitete/izraza in spolnih znakov v Evropski uniji. Ker le-ta posega tudi na spodbujanje vključevanja in raznolikosti na delovnem mestu, hkrati pa opredeljuje način boja proti neenakosti v izobraževanju, je sprejeta odločitev, da se predmetni načrt FOŠ ne omejuje zgolj na vprašanja spolov, ampak zajema tudi nekatere ukrepe za odpravo diskriminatornih praks zoper LGBTIQ skupnosti na FOŠ.

Ta Načrt predstavlja načrt za uresničitev zastavljenega cilja 1: Vključitev enakosti v vse vidike fakultetnega življenja, opredeljenega v Strategiji enakosti, raznolikosti in vključevanja.

Načrt za enakost spolov vsebuje ukrepe, združene v izvedbene cilje, 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.**

2 OCENA STANJA NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV NA FOŠ

2.1 Enakost spolov v organih FOŠ

Po podatkih za leto 2021 (Tabela 2.1) je stanje glede spolne uravnoteženosti najboljše v razmerju med dekani in prodekani in Komisijami. Spolno neuravnoteženost pa ugotavljamo v Upravnem odboru FOŠ, v Senatu FOŠ in v Študentskem svetu FOŠ.

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	6/16
---	---	------

Tabela 2.1: Spolna zastopanost v organih FOŠ v letu 2021

Organi FOŠ	M	Ž
Dekan in prodekani	1	1
Upravni odbor	2	7
Senat	7	5
Komisije	8	9
Študentski svet	1	6

Od nastanka FOŠ ugotavljamo, da se spolna (ne)uravnoveženost v Upravnem odboru FOŠ letno spreminja.

Stanje glede spolne uravnoveženosti je bilo najboljše v obdobju med 2016 in 2019 (Tabela 2.2). V povezavi s tem naj omenimo, da 49. člen Statuta FOŠ določa, da so v Upravni odbor FOŠ imenovani tudi trije predstavniki iz vrst ustanovitelja, ki jih imenuje Vlada Republike Slovenije, ter en predstavnik delodajalcev, ki ga sicer imenuje dekan FOŠ, vendar v soglasju z ustanoviteljem, kar predstavlja dobrih 44 % vseh članov Upravnega odbora FOŠ. S tega vidika je upoštevanje spolne uravnoveženosti tudi stvar deležnikov na strani ustanovitelja.

Tabela 2.2: Spolna zastopanost v Upravnem odboru FOŠ med 2010 in 2021

Leto	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
M	7	6	6	6	6	4	4	4	4	4	2	2
Ž	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	7	7

Spolna zastopanost med dekani in prodekani FOŠ je bila v letu 2014 in nato od leta 2018 dalje dosežena, medtem ko je preostala preučevana leta ostajala spolno neuravnovežena v prid moških. (Tabela 2.3).

Tabela 2.3: Spolna zastopanost med dekani in prodekani FOŠ med 2010 in 2021

Leto	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
M	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1
Ž	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1

Tudi med člani Senata FOŠ ugotavljamo spolno neuravnoveženost (Tabela 2.4), ki je prisotna v prid moških.

Tabela 2.4: Spolna zastopanost v Senatu FOŠ med 2010 in 2021

Leto	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
M	7	7	8	8	8	7	7	7	8	8	8	7
Ž	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5

Situacija glede spolne uravnoveženosti v Komisijah FOŠ pa se glede na podatke v Tabeli 2.5 iz leta v leto izboljšuje.

Tabela 2.5: Spolna zastopanost v Komisijah FOŠ med 2010 in 2021

Leto	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
M	7	6	10	7	8	10	10	10	10	5	8	8

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NACRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	7/16
---	--	------

Ž	5	5	5	8	7	5	5	5	7	12	9	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---

Iz Tabele 2.6 je moč razbrati, da se spolna zastopanost v Študentskem svetu FOŠ zadnja leta poslabšuje, kar je posledica dejstva, da med študentki in študentkami prevladuje delež študentk (le-ta je v študijskem letu 2021/22 znašal kar 72,7%).

Tabela 2.6: Spolna zastopanost v Študentskem svetu FOŠ med 2010 in 2021

Leto	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
M	3	3	3	4	4	1	2	3	3	2	1	1
Ž	3	3	3	2	3	6	5	4	4	5	6	6

Iz Tabel 2.7 in 2.8 je moč razbrati, da je v letu 2014 prevladovala mobilnost zaposlenih moških, medtem ko od leta 2019 prevladuje mobilnost žensk. Vendar pa glede na to, da program mobilnosti spodbuja nediskriminatorno obravnavanje udeležencev, si je fakulteta vedno prizadevala omogočiti, da bi imeli vsi, ki izkazujejo interes izvedbe mobilnosti, imeli enake možnosti za realizacijo le-tega.

Tabela 2.7: Mobilnosti zaposlenih od pogodbenega leta 2014 do 2021 (glede na mobilnost)

Leto	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
M	4	4	5	3	5	0	0	0
Ž	0	1	0	0	0	2	1	1

Tabela 2.8: Mobilnosti zaposlenih od pogodbenega leta 2014 do 2021 (glede na zaposleno osebo)

Leto	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
M	3	1	2	1	1	0	0	0
Ž	0	1	0	0	0	2	1	1

2.2 Enakost spolov med zaposlenimi na FOŠ

Kar zadeva spolne zastopanosti med sodelavci FOŠ, je bilo stanje v letu 2021 precej neuravnoteženo. Tako med pedagoškimi in znanstvenimi sodelavci kot med strokovnimi sodelavci prevladujejo ženske (Tabela 2.9).

Tabela 2.9: Spolna zastopanost med sodelavci FOŠ v letu 2021

Sodelavci	M	Ž
Skupaj	12	21
Pedagoški in znanstveni sodelavci	12	13
Strokovni sodelavci	0	8

Podobno stanje je mogoče zaslediti tudi med zaposlenimi raziskovalci FOŠ (Tabela 2.10), saj tudi tu prevladujejo ženske.

Tabela 2.10: Spolna zastopanost med zaposlenimi raziskovalci FOŠ v letu 2021

Raziskovalci	M	Ž
Skupaj	3	3
Raziskovalec	3	2
Mladi raziskovalec	0	1

Po podatkih za leto 2021 (Tabela 2.11) je v splošnem mogoče ugotoviti ustrezno spolno uravnoveženost med raziskovalci v raziskovalni skupini Inštitut za organizacijske študije.

Tabela 2.11: Spolna zastopanost raziskovalcev v raziskovalni skupini Inštitut za organizacijske študije v letu 2021

Raziskovalne skupine	M	Ž
Skupaj	3	3
Inštitut za organizacijske študije	3	3

Tabela 2.12 prikazuje, da z višanjem naziva pada delež žensk v posameznem nazivu. Medtem ko je imel FOŠ v letu 2021 zgolj 1 asistentko in 2 (višji) predavateljici ženskega spola, pa je imel višji odstotek docentov, izrednih profesorjev (kjer ni nobene ženske) in rednih profesorjev moškega spola. Uravnoveženost spolov se nakazuje zgolj pri podeljenih naslovih zaslužnih profesorjev.

Tabela 2.12: Spolna zastopanost pedagoških in znanstvenih sodelavcev na karierni poti v letu 2021

Naziv	M	Ž
redni profesor	4	2
izredni profesor	1	0
docent	4	3
znanstveni sodelavec	0	0
asistent	0	1
predavatelj in višji predavatelj	0	2
zaslužni profesor	1	1

Fakulteta za vse zaposlene, zunanje sodelavce in študente, ki so na kakršenkoli način vključeni v znanstveno-raziskovalno ali pedagoško delo fakultete podeljuje priznanja odličnosti. Sodeč iz Tabel 2.13, 2.14 in 2.15 vidimo, da je spolna zastopanost v kontekstu priznanj odličnosti učiteljem in strokovnim sodelavcem na strani žensk, kar lahko pripišemo tudi dejstvu, da je večina omenjenih zaposlenih žensk (denimo moških strokovnih sodelavcev FOŠ zaenkrat ne zaposluje), medtem ko je spolna zastopanost priznanja odličnosti zunanji sodelavcem na strani moških. Ker pa gre za priznanja odličnosti, ki so odvisna od prispevka posameznika/-ice k odličnosti FOŠ, je zahtevnejše

zagotavljati uravnoteženost spolov.

Tabela 2.13: Priznanja odličnosti učitelji

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
M	0	0	0	1	2	1	0	0	1	0
Ž	1	1	1	0	2	2	2	3	3	3

Tabela 2.14: Priznanja odličnosti strokovni sodelavci

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ž	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Tabela 2.15: Priznanja odličnosti zunanji sodelavci

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
M	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Ž	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

2.3 Enakost spolov med študenti na FOŠ

Tabele 2.16, 2.17 in 2.18 prikazujejo spolno zastopanost med vpisanimi študenti/-kami v študijskem letu 2021/2022 po stopnji in letniku študija. Delež študentk je v splošnem najvišji na 1. stopnji študija ter najnižji na 3. stopnji študija, pa vendar so na vseh treh stopnjah študenti zastopani v manjši meri kot študentke.

Tabela 2.16: Spolna zastopanost med vpisanimi študenti/-kami v študijskem letu 2021/2022 po stopnji in letniku študija

Stopnja / Letnik	M	Ž
Skupaj	38	101

Tabela 2.17: Spolna zastopanost med vpisanimi študenti/-kami v študijskem letu 2021/2022 po stopnji študija

Stopnja / Letnik	M	Ž
1. stopnja	22	63
2. stopnja	11	20
3. stopnja	5	18

Tabela 2.18: Spolna zastopanost med vpisanimi študenti/-kami v študijskem letu 2021/2022 po stopnji in letniku študija

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NACRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	10/16
---	--	-------

Stopnja	Letnik	M	Ž
1. stopnja	1. letnik	4	17
	2. letnik	8	20
	3. letnik	6	23
	abs. + pod. abs.	4	3
2. stopnja	1. letnik	2	9
	2. letnik	4	6
	abs. + pod. abs.	5	5
3. stopnja	1. letnik	0	2
	2. letnik	3	5
	3. letnik	1	5
	abs. + pod. abs.	1	6

Iz tabele 2.19 je razvidno, da je priznanje odličnosti prejelo več študentk kot študentom, kar lahko pripišemo dejstvu, da je na FOŠ prisoten večji delež študent kot študentov, hkrati pa, ker gre za priznanja odličnosti, ki so odvisna od prispevka posameznika/-ice k odličnosti FOŠ, je zahtevnejše zagotavljati uravnoveženost spolov.

Tabela 2.19: Priznanja odličnosti študentom

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
M	0	1	1	2	2	1	2	2	1
Ž	4	4	2	4	6	4	2	3	5

Iz tabel 2.20, 2.21, 2.22 in 2.23 je razvidno, da je spolna zastopanost med vsemi diplomanti višja v prid žensk, kar lahko pripišemo višjemu odstotku študentk v primerjavi s študenti. Odklon je v zadnjem letu viden zgolj pri diplomantih na doktorski ravni, kjer med diplomanti v letu 2022 ni bilo žensk.

Tabela 2.20: Spolna zastopanost med vsemi diplomanti med leti 2013 in 2022

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
M	3	8	8	6	10	6	10	6	12	7
Ž	11	17	26	11	20	11	8	12	16	23

Tabela 2.21: Spolna zastopanost med diplomanti na visokošolski stopnji med leti 2013 in 2022

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
M	3	3	2	2	4	3	6	5	8	5
Ž	6	9	16	6	11	7	2	6	8	17

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	11/16
---	--	-------

Tabela 2.22: Spolna zastopanost med diplomanti na magistrski ravni med leti 2013 in 2022

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
M	0	1	4	3	1	1	2	1	4	1
Ž	4	6	7	5	6	2	2	2	5	6

Tabela 2.23: Spolna zastopanost med diplomanti na doktorski ravni med leti 2013 in 2022

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
M	0	4	2	1	5	2	2	0	0	1
Ž	1	2	3	0	3	2	4	4	3	0

3 IZVEDBENI CILJI IN NAČRT ENAKOSTI SPOLOV FOŠ ZA OBDOBJE 2022 – 2027

Za doseganje strateških ciljev Načrta enakosti spolov FOŠ je potrebno zagotoviti:

- izboljšanje zavedanja o pomenu enakosti,
- vzpostavitev sistema spremljanja kazalnikov in vrednotenje doseganja ukrepov za področje enakosti.

V sklopu Strategije enakosti, raznolikosti in vključevanja FOŠ iz cilja 1 izhaja, da si bo FOŠ prizadeval za vključitev enakosti v vse vidike fakultetnega življenja. Fakulteta z Načrtom za enakost spolov zasleduje tudi cilje za trajnostni razvoj, ki s tem področjem sovpadajo:



V nadaljevanju so predstavljeni podrobnejši ukrepi za uresničevanje omenjenega cilja, ki izhajajo iz naslednjih izvedbenih ciljev, opredeljenih v Uvodu.

Izvedbeni cilj 1: Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju	
Št.	Ukrepi za uresničitev
1.	Zbiranje podatkov o zastopanosti spolov po kategorijah, kot so opredeljene v tem načrtu.
2.	Zbiranje dodatnih podatkov: - razmerja po spolu med pedagoškim in strokovnim osebjem po habilitacijskem nazivu in povprečnem času napredovanja, prehoda med nazivi ter na plačni lestvici; - razmerja po spolu med vrstami pogodb.
3.	Vključitev predstavitve podatkov o zaposlitveni strukturi glede na spol po kategorijah, kot so opredeljene v tem načrtu, v Samoevalvacijskih poročilih FOŠ.

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NACRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	12/16
---	--	-------

4.	Vodstvo FOŠ si prizadeva za iskanje možnosti za vzpostavitev podpornega okolja, ustreznega za izpolnjevanje izpopolnjevanje pogojev za izvolitev v naziv, zlasti za izpolnitev 3-mesečne odsotnosti brez vpliva na finančno stanje.
----	---

Izvedbeni cilj 2: Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih	
Št.	Ukrepi za uresničitev
1.	V Poslovnik sistema vodenja FOŠ je potrebno dodati načelo prepovedi diskriminacije .
2.	V Poslovnik sistema vodenja FOŠ je potrebno dodati načelo uravnotežene zastopanosti spolov .
3.	Spodbujanje žensk k napredovanju v nazivih visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev.
4.	Spodbujanje žensk h kandidaturi za funkcijo članice Upravnega odbora FOŠ, Senata in (pro)dekanstva.
5.	Stalno spremljanje spolne uravnoteženosti v komisijah FOŠ.
6.	Spodbujanje k doseganju spolno uravnoteženega Upravnega odbora FOŠ in Senata.
7.	Spodbujanje k doseganju spolno uravnoteženega Študentskega sveta FOŠ.
Izvedbeni cilj 3: Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	
Št.	Ukrepi za uresničitev
1.	Spodbujanje usklajevanja zasebnega, študijskega in poklicnega življenja.
2.	Spodbujanje aktivnega preživljanja prostega časa.
3.	Spodbujanje celostnega, proaktivnega pristopa k obvladovanju zdravja in dobrega počutja pri delu.
4.	Sprejem načel družini prijazne fakultete (fleksibilni delavnik, preučiti možnosti finančne pomoči pri odhodu v tujino z družino v primeru 3-mesečne odsotnosti kot pogoja za napredovanje v višji naziv).
5.	Omejitev službene pošte na delovne dneve do 16. ur, pomembni fakultetni dokumenti pa se praviloma ne pošiljajo v času kolektivnih dopustov in letnega odmora.

Izvedbeni cilj 4: Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja	
Št.	Ukrepi za uresničitev
1.	Vključevanje dimenzije spola v nabor učnih ciljev in praks, kjer je smiselno.
2.	Spodbujanje enakovrednega vključevanja študentov v raziskovanje, ne glede na spol.
3.	Vključevanje dimenzije spola v segment priprave in izvedbe projektov, ki jih prijavlja, izvaja ali pri katerih kot partner sodeluje FOŠ.
4.	Spodbujanje knjižnice k nabavi literature s področij študij spolov in (trans)feminizma.

Izvedbeni cilj 5: Ukrepi za preprečevanje diskriminacije glede na spol ali katerekoli oblike nasilja, ki je vezana na spol ali spolno usmerjenost	
Št.	Ukrepi za uresničitev
1.	Zagotavljanje varnosti študentov in zaposlenih s posebnim poudarkom na žrtvah omenjenega nasilja.
2.	Opredelitev organov in postopkov v primeru spolne diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja.
3.	Priporočilo Študentskemu svetu in vsem zaposlenim na FOŠ za pristop k anketi o enakosti spolov – orodje GEAM (<i>Gender Equality Audit and Monitoring, ki ga je pripravil ZRC SAZU</i>).
4.	Vključitev vprašanja o zaznavi diskriminacije glede na spol ali katerekoli obliko nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost, v študentske ankete in v ankete o zadovoljstvu zaposlenih, ustrezna analiza omenjenih rezultatov in opredelitev morebitnih ustreznih ukrepov.

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	13/16
---	------------------------------------	-------

5.	Izobraževanje študentov in zaposlenih glede pomembnosti ustreznega naslavljanja izzivov, ki izhajajo iz diskriminacije glede na spol ali katerekoli oblike nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost ter tekoče spremljanje o ozaveščenosti študentov in zaposlenih o tem, na koga se lahko obrnejo v primeru diskriminacije glede na spol ali katerekoli oblike nasilja, ki je vezana na spol ali spolno usmerjenost
----	---

4 KAZALNIKI SPREMLJANJA URESNIČEVANJA STRATEŠKIH CILJEV NAČRTA ENAKOSTI SPOLOV NA FOŠ

V nadaljevanju je predstavljen načrt za zagotavljanje enakosti spolov na FOŠ, kjer podajamo ukrepe, kazalnike in odgovornost za uresničitev posameznih v predhodnem poglavju zastavljenih strateških ciljev, ki se bodo stalno izvajali v celotnem obdobju 2022-2027.

Izvedbeni cilj 1: Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju				
Ukrep	Kazalnik	Za izvedbo odgovorni	Izhodiščna vrednost	Ciljna vrednost
			2022	2027
Zbiranje podatkov o zastopanosti spolov po kategorijah, kot so opredeljene v tem načrtu.	Vzpostavljen je celovit sistem spremljanja načrta	Vodstvo FOŠ, strokovne službe FOŠ, organi FOŠ	Pripravljen je Načrt enakosti spolov na FOŠ	Spremlja se uresničevanje in izvajanje načrta.
Zbiranje dodatnih podatkov: - razmerja po spolu med pedagoškim osebjem po habilitacijskem nazivu in povprečnem času napredovanja, prehoda med nazivi ter na plačni lestvici; - razmerja po spolu v strokovnih službah po nazivu in povprečen čas napredovanja; - razmerja po spolu med vrstami pogodb				
Vključitev predstavitve podatkov o zaposlitveni strukturi glede na spol po kategorijah, kot so opredeljene v tem načrtu, v Samoevalvacijskih poročilih FOŠ.	Dopolnitev vsebine samoevalvacijskega poročila v poglavju kadri z evalvacijo izvajanja politike enakosti spolov na FOŠ.	Vodstvo FOŠ, strokovne službe FOŠ,	Samoevalvacijski obrazec ne vključuje evalvacije izvajanja politike enakosti spolov	Samoevalvacijski obrazec je vsebinsko dopolnjen v poglavju kadri na način, da je vključena evalvacija izvajanja politike enakosti spolov.

Izvedbeni cilj 2: Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih				
		Za izvedbo	Izhodiščna	Ciljna

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NACRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	14/16
---	--	-------

Ukrep	Kazalnik	odgovorni	vrednost	vrednost
			2022	2027
V Poslovnik sistema vodenja FOŠ je potrebno dodati načelo prepovedi diskriminacije .	Sprejete so spremembe Poslovnika sistema vodenja FOŠ, ki vključujejo načelo prepovedi diskriminacije.	Vodstvo FOŠ, organi FOŠ	0	1
V Poslovnik sistema vodenja FOŠ je potrebno dodati načelo uravnotežene zastopanosti spolov .	Sprejete so spremembe Poslovnika sistema vodenja FOŠ, ki vključujejo načelo uravnotežene zastopanosti spolov.	Vodstvo FOŠ, organi FOŠ	0	1
Spodbujanje žensk k napredovanju v nazivih visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev.	Animiranje za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov v organih FOŠ	Vodstvo FOŠ, organi FOŠ	Tovrstna animacija se ne izvaja	Tovrstna animacija se izvaja.
Spodbujanje k doseganju spolno uravnoveženega Upravnega odbora FOŠ.				
Stalno spremljanje spolne uravnoveženosti v komisijah FOŠ.				
Spodbujanje k doseganju spolno uravnoveženega Upravnega odbora FOŠ.				
Spodbujanje k doseganju spolno uravnoveženega Študentskega sveta FOŠ.				

Izvedbeni cilj 3: Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture				
Ukrep	Kazalnik	Za izvedbo odgovorni	Izhodiščna vrednost	Ciljna vrednost
			2022	2027
Spodbujanje usklajevanja zasebnega, študijskega in poklicnega življenja.	Ocena zadovoljstva glede usklajevanja zasebnega, študijskega in poklicnega življenja	Tajnik/-ica FOŠ	Spremljanje zadovoljstva glede usklajevanja zasebnega, študijskega in poklicnega življenja ni vzpostavljeno	Spremljanje zadovoljstva glede usklajevanja zasebnega, študijskega in poklicnega življenja je vzpostavljeno.
Spodbujanje aktivnega preživljanja prostega časa.	Organizacija prostočasnega dogodka za zaposlene	Tajnik/-ica FOŠ	0	1
Spodbujanje celostnega, proaktivnega pristopa k obvladovanju zdravja in dobrega počutja pri delu	Spodbujanje timskega dela, posvečanja pozornosti na področju varnosti in zdravja pri delu, posvečanju pozornosti izboljšanju delovne uspešnosti zaposlenih ter zmanjšanju bolniške odsotnosti	Vodstvo FOŠ	Menedžer za dobro počutje na delovnem mestu ni imenovan	Menedžer za dobro počutje na delovnem mestu je imenovan.

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	15/16
---	--	-------

Sprejem načel družini prijazne fakultete (fleksibilni delavnik, preučiti možnosti finančne pomoči pri odhodu v tujino z družino v primeru 3-mesečne odsotnosti kot pogoja za napredovanje v višji naziv).	Načela družini prijazne fakultete se vključijo v akte FOŠ.	Vodstvo FOŠ	Akti fakultete načel družini prijazne fakultete ne vključujejo v celoti.	Akti fakultete smiselno vsebujejo načela družini prijazne fakultete.
Omejitev službene pošte na delovne dneve do 16. ur, pomembni fakultetni dokumenti pa se praviloma ne pošiljajo v času kolektivnih dopustov in letnega odmora.				

Izvedbeni cilj 4: Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja				
Ukrep	Kazalnik	Za izvedbo odgovorni	Izhodiščna vrednost	Ciljna vrednost
			2022	2027
Vključevanje dimenzije spola v nabor učnih ciljev in praks, kjer je smiselno.	Opravljen pregled predmetov glede na možnost vključitve dimenzije spolov	Vodstvo, nosilci predmetov na FOŠ	0	1
Spodbujanje enakovrednega vključevanja študentov v raziskovanje, ne glede na spol.	Spremljanje števila študentov, vključenih v raziskovanje, glede na spol	Vodstvo FOŠ, vodje projektov na FOŠ	Sistem spremljanja števila študentov, vključenih v raziskovanje, glede na spol, ni vzpostavljen	Sistem spremljanja števila študentov, vključenih v raziskovanje, glede na spol, je vzpostavljen.
Vključevanje dimenzije spola v segment priprave in izvedbe projektov, ki jih prijavlja, izvaja ali pri katerih kot partner sodeluje FOŠ, kjer je smiselno.	Ob vsaki projektni prijavi se preuči smiselnost vključitve dimenzije spola	Vodje projektov na FOŠ	Sistemske vzpostavljeni premisleki glede vključitve dimenzije spola niso vzpostavljeni.	Sistemski premisleki glede vključitve dimenzije spola so vzpostavljeni.
Spodbujanje knjižnice k nabavi literature s področij študij spolov in (trans)feminizma.	Izveden poziv knjižnici k nabavi literature s področij študij spolov in (trans)feminizma	Vodstvo FOŠ	0	1

Izvedbeni cilj 5: Ukrepi za preprečevanje diskriminacije glede na spol ali katerekoli oblike nasilja, ki je vezana na spol ali spolno usmerjenost				
Ukrep	Kazalnik	Za izvedbo odgovoren	Izhodiščna vrednost	Ciljna vrednost
			2020	2025
Zagotavljanje varnosti študentov in zaposlenih s posebnim poudarkom na žrtvah nasilja.	Takojšnje ukrepanje in prekinitev nasilja ali nadlegovanja Prijava nasilja relevantnim institucijam	Vodstvo fakultete	Situacija se sistematično ne spremlja in ni posebej urejena z notranjimi pravili.	Nasilje ali nadlegovanje je dosledno sankcionirano po pravilih fakultete in prijavljeno relevantnim institucijam.

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	NACRT ENAKOSTI SPOLOV 2022-2027	16/16
---	---	-------

Opredelevanje organov in postopkov v primeru spolne diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja	Vzpostavitev organov in definiranje postopkov v primeru spolne diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja	Vodstvo FOŠ, organi FOŠ	Organi niso vzpostavljeni, postopki v primeru spolne diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja	Organ in postopki za ukrepanje v primeru spolne diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja so vzpostavljeni.
Priporočilo Študentskemu svetu in vsem zaposlenim na FOŠ za pristop k anketi o enakosti spolov – orodje GEAM (<i>Gender Equality Audit and Monitoring, ki ga je pripravil ZRC SAZU</i>).	Preučitev pristopa k anketi o enakosti spolov (orodje GEAM)	Vodstvo FOŠ, komisije FOŠ, Senat FOŠ	Orodje GEAM se ne uporablja	Sprejeta je odločitev o uporabi orodja GEAM.
Vključitev vprašanja o zaznavi diskriminacije glede na spol ali katerokoli obliko nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost, v študentske ankete in v ankete o zadovoljstvu zaposlenih, ustrezna analiza omenjenih rezultatov in opredelitev morebitnih ustreznih ukrepov.	1. Posodobitev vprašalnika Ankete o zadovoljstvu s študijem in anket o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu. 2. Izvedena je letna analiza rezultatov relevantnih vprašanj. Opredeljeni so ustrezní ukrepi.	1. in 2. Vodstvo in komisije FOŠ	1. Anketa o zadovoljstvu s študijem oz. ankete o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu ne vključuje vprašanj vezanih na diskriminacijo glede na spol. 2. Anketna orodja tovrstnih vprašanj ne vključujejo.	1. Anketa o zadovoljstvu s študijem oz. ankete o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu vključuje vprašanja vezana na diskriminacijo glede na spol. 2. Izvedena je letna analiza relevantnih vprašanj.
Izobraževanje študentov in zaposlenih glede pomembnosti ustreznega naslavljanja izzivov, ki izhajajo iz diskriminacije glede na spol ali katerekoli oblike nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost ter tekoče spremljanje o ozaveščenosti študentov in zaposlenih o tem, na koga se lahko obrnejo v primeru diskriminacije glede na spol ali katerekoli oblike nasilja, ki je vezana na spol ali spolno usmerjenost.	Izvedba izobraževanj s poudarkom na vsebinah, ki se navezujejo na politiko enakosti spolov.	Vodstvo FOŠ	Izobraževanja niso vzpostavljena.	Izobraževanja so vzpostavljena. Tematika enakosti spolov je vključena.

REFERENCE

- Evropska komisija (2020a, 5. marec). *Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020-2025*. Pridobljeno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.
- Evropska komisija (2020b, 12. november). *Unija enakosti: strategija za enakost LGBTIQ oseb za obdobje 2020–2025*. Pridobljeno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sl/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0698>.