



Univerza v Mariboru

ENAKOST SPOLOV, RAZNOGLIKOST IN VKLJUČEVANJE:

AKCIJSKI NAČRT UNIVERZE V MARIBORU ZA OBDOBJE 2026–2030



I. OZADJE DOKUMENTA

Na Univerzi v Mariboru (v nadaljevanju: UM) si prizadevamo dosegati odličnost in kakovost ter izpolnjevati najvišja etična merila na vseh področjih dela. Slednje je mogoče doseči le z doslednim upoštevanjem in zavedanjem zadanih vrednot.

Namen dokumenta **Enakost spolov, raznolikost in vključevanje: akcijski načrt Univerze v Mariboru za obdobje 2026–2030** (v nadaljevanju: akcijski načrt) je okrepiti institucionalno politiko enakosti spolov in spodbujati razvoj akademskega okolja, ki spoštuje raznolikost in zagotavlja vključevanje. Na UM verjamemo, da lahko raznolikost izkušenj in perspektiv krepí znanstveno ustvarjalnost in prispeva k vključujoči vodstveni politiki. Zato si prizadevamo za ustvarjanje pogojev, ki bodo vsem članicam_om akademske skupnosti omogočili, da polno razvijejo svoje potenciale in prispevajo k razvoju skupnosti. Z akcijskim načrtom skrbimo za razvoj institucionalne politike v skladu z zavedanjem o prepletenosti identitet, ki oblikujejo raziskovalno pot vsake osebe, da se noben znanstveni potencial ne izgubi zaradi osebnih okoliščin ali izključenosti.

V primerjavi s prvim akcijskim načrtom UM s področja enakosti spolov (Akcijski načrt enakosti spolov Univerze v Mariboru za obdobje 2021–2025), ki je predstavljal prvi celovit institucionalni okvir za spodbujanje enakosti spolov na UM, drugi akcijski načrt razširjamo z vključitvijo konceptov raznolikosti in vključevanja ter intersekcijske perspektive. V tem sledimo širšim ciljem EU in Evropskega raziskovalnega sveta (v nadaljevanju: ERC). Študija Gender Equality Plans and Inclusiveness in the European Research Area (2025), ki predstavlja prvo celovito analizo vsebine in razširjenosti načrtov enakosti spolov v Evropskem raziskovalnem prostoru (v nadaljevanju: ERA), vključenost vseh treh konceptov povezuje s progresivnimi načrti enakosti spolov in zavezanosti izpolnjevanju standardov programa Athena Swan – akreditacijskega in nagrajevalnega programa na področju enakosti spolov, raznolikosti in vključevanja. Študija tako kot pomembno priložnost za izboljšave načrtov enakosti spolov navaja prav razvijanje intersekcijskega pristopa.



Enakost spolov je temelj družbene pravičnosti in demokratičnega delovanja institucij. Enakost ne pomeni istosti spolnih identitet, temveč priznavanje njihove raznolikosti in preprečevanje možnosti, da bi bile razlike osnova za neenako obravnavo, neenake možnosti participacije ali diskriminacijo. Koncept enakosti spolov presega pravni okvir enakosti, tj. pravno enakost oz. enakopravnost spolov, in pomeni dejansko enakost med osebami različnih spolov, ki zajema družbene, ekonomske, kulturne in institucionalne pogoje, v katerih osebe živijo in delujejo. Poleg pravne ima širše družbene razsežnosti, ki se nanašajo na družbeni položaj oziroma status posameznikov in družbenih skupin, njihovo družbeno moč ter možnosti njihove participacije na vseh področjih družbenega življenja, denimo participacije pri javnem odločanju in porazdelitvi družbenih dobrin. Prizadevanje za enakost spolov je torej proces strukturnih sprememb, ki zahteva prepoznavanje neenakih izhodišč in odpravo sistemskih ovir za doseganje enakosti ter omogoča ustvarjanje vključujočega okolja za vse.

Pri uresničevanju enakosti spolov je ključno, da spol razumemo v prepletu z drugimi osebnimi okoliščinami, kot so etnična pripadnost, družbeni razred, spolna usmerjenost, starost ali različne oblike oviranosti. Zato je za dejansko uresničevanje enakosti ključna **intersekcijska (medpresečna) perspektiva**, ki omogoča prepoznavanje večplastnih oblik diskriminacije ali marginalizacije. Pomembno je, da kot institucija upoštevamo večplastnost položajev, ki oblikujejo življenjske okoliščine posameznikov, in z njo povezano raznolikost izkušenj neenakosti.

Na UM verjamemo, da spoštovanje ter priznanje **raznolikosti izkušenj in perspektiv** spodbuja raziskovalno ustvarjalnost in inovativnost, obenem pa ustvarja pogoje, v katerih lahko vse osebe sodelujejo, napredujejo ter uresničujejo svoje potenciale. Obenem se zavedamo, da doseganje resnično vključujočega akademskega okolja zahteva stalno prizadevanje, odprtost za spremembe ter kritično refleksijo ustaljenih praks. **Vključevanje** pa ni vezano zgolj na institucionalne politike ali številčne kazalnike, ampak pomeni oblikovanje akademske skupnosti, ki vsem članicam omogoča, da v njej v polnosti sodelujejo, se izražajo in k njej prispevajo. Zato si prizadevamo za vključujočo akademsko skupnost, ki bo temeljila na spoštovanju in priznavanju raznolikosti, odpravljanju ovir za participacijo ter ustvarjanju varnega, spoštljivega in dostopnega okolja.



Ta prizadevanja so skladna s širšimi cilji Evropske unije (v nadaljevanju: EU) in so vpisana v njene temeljne dokumente. EU si prizadeva za vpeljevanje enakosti spolov na vseh področjih, vključno z raziskovanjem in inovacijami. Izobraževanje in znanost morata biti dostopna vsem, ne glede na spol, obenem pa mora imeti vsakdo možnost prispevati k razvoju vednosti in znanstvenih spoznanj. Enakost spolov je eden ključnih ciljev ERA, akcijski načrti enakosti spolov pa osrednje orodje za krepitev enakosti spolov v javnih institucijah, raziskovalnih in visokošolskih organizacijah. K napredku na tem področju nas spodbujajo tudi naše zaveze v okviru certifikata »HR excellence in research«, ki nam ga je kot odgovornemu delodajalcu raziskovalcev podelila Evropska komisija (EK).

Pri oblikovanju akcijskega načrta upoštevamo najnovejše evropske politične in strateške smernice. Evropska strategija za enakost spolov 2020–2025, ki je bila sprejeta marca 2020, je zagotovila temeljni okvir za prvo obdobje institucionalnih načrtov in vzpostavila temeljna načela, kot so preprečevanje nasilja na podlagi spola, odpravljanje stereotipov, odpravljanje razlik v zaposlovanju, plačah in pokojninah, izboljšanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter uravnotežena zastopanost spolov na vodstvenih in odločevalskih položajih.

Pomembna posledica te strategije je bila razširitev institucionalnih obveznosti na področju enakih možnosti in s tem je zagotavljanje enakosti spolov postalo pogoj za prijave na razpise EK. Od leta 2022 je tako načrt za enakost spolov (v nadaljevanju: NES) pogoj za prijavo na razpise programa Obzorje Evropa. Obvezen je za vse javne institucije, raziskovalne in visokošolske organizacije iz držav članic EU in pridruženih držav.

Drugi akcijski načrt UM je zasnovan tako, da vsebuje vse obvezne procesne elemente, ki so standardne minimalne sestavine NES, opredeljene v Smernicah programa Obzorje Evropa za pripravo načrtov za enakost spolov.³

1 Javna objava

Akcijski načrt je uradni dokument, ki je javno dostopen na spletni strani UM ter podpisan in potrjen s strani vodstva UM. Izraža zavezanost načelom enakosti spolov, raznolikosti in vključevanja, določa jasne cilje ter podrobne ukrepe in merila za njihovo doseganje. UM zagotavlja sistematično diseminacijo akcijskega načrta med vse članice UM.

3 Zbiranje in spremljanje podatkov

Akcijski načrt temelji na izhodiščnih podatkih, razčlenjenih po spolu, zbranih po vseh kategorijah zaposlenih (cilja 2, 3). Ti podatki so podlaga za postavljanje ciljev akcijskega načrta, njihovih merljivih kvantitativnih in kvalitativnih kazalnikov ter sistematično spremljanje in vrednotenje doseganja napredka in letno poročanje o njem (cilj 9).

2 Namenska sredstva

Namenska sredstva: UM zagotavlja namenska kadrovska in finančna sredstva za izvajanje akcijskega načrta (str. 9 in Priloga).

4 Izobraževanja

Ukrepi vključujejo ozaveščanje ter številna usposabljanja za študentke_e, zaposlene in vodstvo UM o enakosti spolov, vključevanju in preprečevanju diskriminacije na podlagi spola in drugih osebnih okoliščin (cilji 1, 4, 5, 6, 7). V implementacijo usposabljanj so vključene osebe z različnih članic in strokovnih služb UM, kar zagotavlja celovit institucionalni pristop.

V skladu s smernicami akcijski načrt obravnava tudi področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter organizacijske kulture (cilj 4), spolne uravnoteženosti na vodstvenih in odločevalskih položajih (cilj 2), enakost pri zaposlovanju in kariernem napredovanju (cilj 3), vključevanja dimenzije spola v raziskovanje in poučevanje (cilj 5) ter preprečevanja spolnega nasilja in nadlegovanja (cilj 6). Cilj ukrepov je spodbujati karierni razvoj vseh članic_ov akademske skupnosti z namenom, da se zaradi spola ali drugih osebnih okoliščin ne izgubi noben znanstveni potencial, izboljšati odločevalske mehanizme v smislu zastopanosti raznolikih perspektiv ter oblikovati vključujočo organizacijsko kulturo.

Vpeljava obveznih NES je imela v ERP pretežno pozitivne učinke. V skladu s poročilom EK [Impact of gender equality plans across the European Research Area](#) uvedba tega pogoja predstavlja prelomni trenutek, saj je enakost spolov z ravni priporočil premaknila na raven formalnih zahtev in s tem sprožila strukturne spremembe v raziskovalnih organizacijah. Institucije so ob tem okrepile obstoječe politike na področju enakosti spolov ali jih prvič sistematično vzpostavile, kar je spodbudilo tudi širši prenos dobrih praks na organizacije, ki formalno sicer niso zavezane k pripravi NES. Med poročanimi pozitivnimi učinki so izboljšano zbiranje podatkov po spolu, napredek pri uravnoteženi zastopanosti spolov v raziskavah in vodstvu, izboljšanje pogojev dela ter usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, večja vključenost dimenzije spola v raziskovalne vsebine ter postopno oblikovanje bolj vključujoče organizacijske kulture. NES so obenem prispevali k večji kakovosti raziskav. Negativni učinki so redki, vendar niso zanemarljivi. V poročilu je navedeno, da breme priprave in izvajanja načrtov za enakost spolov v praksi pogosto pade predvsem na ženske, kar lahko poveča njihovo administrativno obremenitev in zmanjša čas, predviden za raziskovalno delo. V poročilu je tudi izpostavljeno, da se številni načrti premalo posvečajo drugim ranljivim skupinam in medpresečnim oblikam neenakosti, kot je spol v preseku s starostjo, spolno usmerjenostjo, etnično pripadnostjo in/ali različnimi oblikami oviranosti. To izpostavlja potrebo po bolj vključujočih pristopih, ki bodo v prihodnje upoštevali celoten spekter raznolikosti in ter s tem povezanih medpresečnih neenakosti v akademskem okolju.

Maja 2025 je EK objavila poziv k predložitvi dokazil⁵ za pripravo naslednje Strategije za enakost spolov 2026–2030, ki bo predvidoma sprejeta ob mednarodnem dnevu žena 2026. Gre za zgodnjo fazo priprave zakonodajnih in strateških dokumentov EK, v kateri EK zbere strokovne podlage, podatke in mnenja deležnikov, da lahko oblikuje vsebino prihajajoče strategije. V pozivu so predstavljeni politični okvir, ključni izzivi in področja, na katerih EK predvideva nadgradnjo obstoječih politik, ter dokumenti in pobude EU, na katerih bo temeljila nova strategija. Iz dokumenta je razvidno, da bo nova strategija temeljila na ključnih evropskih pobudah in političnih usmeritvah, ki oblikujejo širši okvir evropske pobude »Unije enakosti« (Union of Equality). V okviru te pobude, ki vključuje sklop medsebojno povezanih evropskih strategij na področju enakih možnosti, se EK zavzema za pluralistično, spolno enakostno in vključujočo družbo, ki predvideva enako obravnavo tudi za LGBTIQ+ osebe, družbene manjšine ali osebe z različnimi oblikami oviranosti. EK med osrednje referenčne dokumente uvršča Roadmap for Women's Rights, obstoječo Strategijo za enakost spolov 2020–2025 ter druge pobude v okviru Unije enakosti, med drugim tudi Strategijo za enakost enakosti LGBTIQ+ oseb. Usmeritve, ki jih EK nakazuje v tem zgodnjem pripravljalnem dokumentu, se upoštevajo tudi pri pripravi akcijskega načrta, saj omogočajo boljšo uskladitev z evropskimi prioritetami in razvojem politike enakosti spolov, ki se pričakuje v obdobju 2026–2030.

Časovni načrt za pravice žensk Roadmap for Women's Rights (COM(2025) 97 final) je EK objavila marca 2025 in v njem predstavila dolgoročno politično vizijo za napredek na področju pravic žensk ter naslovila nove ovire za enakost spolov, kot so predsodki, diskriminacija in nasilje, k čemur prispeva sodobna tehnologija. Časovnemu načrtu je priložena *Deklaracija o načelih za družbo enakosti spolov*, ki potrjuje zavezanost EU spodbujanju enakosti spolov in pravic žensk. Načela in cilje politike iz časovnega načrta so podprli Evropski parlament (v nadaljevanju: EP), tri predsedstva Sveta EU, vseh 27 držav članic, Evropski ekonomsko-socialni odbor, Odbor regij, Evropska investicijska banka in druge institucije EU.

Oktobra 2025 je EK sprejela novo petletno Strategijo za enakost LGBTIQ+ oseb za obdobje 2026–2030,⁸ ki predstavlja naslednjo fazo prizadevanj Evropske unije za enakost LGBTIQ+ oseb. Strategija izhaja iz ciljev in dosežkov strategije za obdobje 2020–2025 ter jo nadgrajuje z jasnejšo integracijo v vse politike EU in z večjim poudarkom na praktični izvedbi. Vključuje razširjen nabor ukrepov, vezanih na: 1) zaščito LGBTIQ+ oseb pred nadlegovanjem in nasiljem ter diskriminacijo; 2) opolnomočenje LGBTIQ+ oseb in njihovo družbeno participacijo ter 3) sodelovanje med civilno družbo in institucijami EU pri oblikovanju strategij za enakost LGBTIQ+ skupnosti. S celostno zastavljenim naborom ukrepov strategija predstavlja zavezo, da enakost postane ne le deklarativna vrednota, temveč integralni del vseh politik.

EP je novembra 2025 v svojem stališču o strategiji za enakost spolov po letu 2025⁹ dodatno opredelil pričakovanja glede vsebine strategije za enakost spolov 2026–2030. EK je pozval k pripravi strategije, ki naj temelji na konkretnih zakonodajnih in drugih ukrepih ter zagotovi učinkovito izvrševanje obstoječe zakonodaje EU na področju enakosti spolov. Med ključnimi prednostnimi področji so: krepitev ukrepov za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vzpostavitev celovitega okvira za zagotovitev dostopa do spolnega in reproduktivnega zdravja in pravic, odpravljanje razlik v zaposlovanju, plačah in pokojninah, krepitev zastopanosti žensk v vodstvenih in odločevalskih strukturah ter izboljšanje izvajanja direktiv o plačni transparentnosti, minimalnih plačah, usklajevanju med poklicnim in zasebnim življenjem ter zastopanosti spolov v upravnih odborih. Stališče EP poudarja tudi potrebo po zaščiti demokratičnih standardov na področju pravic žensk in LGBTIQ+ oseb ter odpravljanju spolnih stereotipov v izobraževanju. Ta okvir nakazuje, da bo prihodnja evropska strategija usmerjena v še bolj celosten, pravno podprt in na človekovih pravicah temelječ pristop k enakosti spolov, ki bo sistematično naslavljal tudi pravice in položaj drugih ranljivih skupin. Navedeni okvir bo UM upoštevala kot pomembno orientacijo za razvoj in izvajanje lastnih ukrepov v obdobju 2026–2030.

UM si prizadeva za enakost spolov, raznolikost in vključevanje v vseh vidikih svojega delovanja – od raziskovalnega in pedagoškega dela do vodstvenih funkcij in strateškega odločanja. Akcijski načrt je zasnovan kot sistematično orodje za oblikovanje vključujočega akademskega okolja, odpravo strukturnih neenakosti ter krepitev raznolikosti perspektiv v odločevalskih telesih. Temelji na aktualnih evropskih prioritetah, odraža razvoj evropskega političnega in pravnega okvira ter omogoča dolgoročno usklajenost s prihodnjo strategijo za enakost spolov 2026–2030.

Načrt temelji na tristopenjskem pristopu:

1. Izvajanje ukrepov

Vključuje programe ozaveščanja, izobraževanja, fokusne skupine, oblikovanje smernic in letne dogodke, s poudarkom na aktivnem vključevanju marginaliziranih skupin in proaktivnem delovanju vodstev za odpravo stereotipov.

2. Spremljanje in evalvacija

Vsi kazalniki se spremljajo letno. Podatki se sistematično zbirajo po spolu in drugih vidikih raznolikosti, vključno z vodstvenimi položaji in kariernim napredovanjem. Analiza omogoča pregled napredka, identifikacijo izzivov in pripravo priporočil za prihodnje obdobje.

3. Diseminacija in odgovornost

Delovna skupina za evalvacijo skupaj z relevantnimi strokovnimi službami pripravi letno poročilo, s katerim seznani vodstvo UM, članice in javnost, ter zagotavlja transparentnost. Akcijski načrt vključuje tudi formalno umestitev odgovornosti, struktur in namenskih sredstev za izvajanje.

S tem pristopom akcijski načrt zagotavlja trajnostne spremembe, merljive rezultate in kontinuirano izboljševanje praks, skladno z zahtevami programa Obzorje Evropa.

Izzivi in zaveze

UM se v obdobju 2026–2030 zavezuje k nadaljnjemu izboljševanju mehanizmov, ki omogočajo spremljanje in zagotavljanje enakosti spolov. Ključne aktivnosti vključujejo:

- **okrepitev podatkovnega spremljanja** z rednimi statističnimi analizami spolne uravnoteženosti na odločevalskih delovnih mestih,
- **uporabo kvalitativnih metod** (intervjuji, (mešane) fokusne skupine) za identificiranje prikritih oblik diskriminacije in oblikovanje ciljno usmerjenih ukrepov,
- **povečanje transparentnosti postopkov** za prijavo in obravnavo diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja ter izboljšanje njihove učinkovitosti,
- **okrepitev institucionalnih kapacitet**, vključno s podporo organom, strokovnim službam in zaupnim osebam.

Vloga akademske skupnosti

Visokošolski prostor je tesno prepleten s širšimi družbenimi razmerji moči med spoli. Družbena razmerja moči se prelivajo v organizacijski okvir visokošolskih institucij, hkrati pa imajo institucije zaradi svoje družbene umeščenosti potencial za sooblikovanje družbenih razmerij moči. Članice_i akademske skupnosti imajo zaradi simbolne moči, ki jim je podeljena prek znanstvenih in akademskih nazivov, pomembno družbeno vlogo pri naslavljanju razmerij moči med spoli. UM bo v prihodnjih letih spodbujala članice_e, da se aktivno vključujejo v javne razprave o vprašanjih spola (v intersekcijski perspektivi), krepijo prepoznavnost strok na področju enakosti spolov ter prispevajo k razumevanju mehanizmov, ki utrjujejo in legitimirajo družbene neenakosti. Poseben poudarek bo namenjen **rabi vključujočega jezika** in oblikovanju komunikacijskih praks, ki krepijo kulturo spoštovanja. Uveljavljanje vključujočega jezika je zaradi simbolne moči govork_cev ter legitimnosti, podeljene akademskemu govoru, ključno za oblikovanje vključujočega in pravičnega akademskega prostora.



Spreminjanje institucionalne kulture

UM se zaveda, da se lahko osebe zaradi svojega specifičnega družbenega položaja ter ene ali več osebnih okoliščin znajdejo v različno ranljivih položajih. Poleg tega imajo različne zmožnosti za soočanje s situacijami, v katerih se znajdejo. Nekatere skupine so zaradi svojega specifičnega družbenega položaja še posebej ranljive in zato bolj izpostavljene posameznim oblikam spolnega nasilja in nadlegovanja. Posamezna vedenja in ravnanja zahtevajo posebno obravnavo, saj jih težko kazensko preganjamo, pa tudi težko prepoznamo in zaznamo. Osebe, ki doživijo nesprejemljivo ravnanje ali se odločijo za prijavo, se pogosto soočajo s stigmo, zasmehovanjem ali socialnim izključevanjem. Zato bo v obdobju 2026–2030 pomemben poudarek namenjen:

- krepitvi občutljivosti za vprašanja enakosti spolov,
- oblikovanju institucionalnih rešitev za ustrezno in sistematično obravnavo spolnega nadlegovanja in drugih oblik spolnega nasilja ter diskriminacije,
- spodbujanju članic_ov akademske skupnosti, da jasno in aktivno opozarjajo na spolno diskriminacijo in diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti,
- sistematičnemu oblikovanju kulture ničelne tolerance do diskriminacije ter vseh oblik nasilja in nadlegovanja.

Sklepna zaveza

UM bo v naslednjem strateškem obdobju nadaljevala s politiko ustvarjanja vključujočega akademskega okolja in si prizadevala za uresničevanje enakosti spolov na vseh ravneh delovanja. Dokument **Enakost spolov, raznolikost in vključevanje: akcijski načrt Univerze v Mariboru za obdobje 2026–2030** tako predstavlja temeljni dokument, s katerim UM krepi svojo zavezanost pravičnemu, odgovornemu in naprednemu visokošolskemu prostoru. Za ta namen bodo zagotovljeni potrebni kadrovske in finančne viri.



Z namenom, da UM sistematično in organizirano pristopi k problematiki enakosti spolov ter da postane bolj dostopna za osebe z različnimi oblikami oviranosti, je rektor UM prof. dr. Zdravko Kačič 22. 4. 2025 imenoval Delovno skupino za pripravo akcijskega načrta za enake možnosti na UM. Akcijski načrt je pripravila skupina v naslednji sestavi:

- **izr. prof. dr. Branislava Vičar, predsednica**
- **prof. dr. Zorka Novak Pinterič, članica**
- **izr. prof. dr. Jasna Potočnik Topler, članica**
- **asist. Ana Lampret, članica**
- **Jaša Drnovšek, dr. phil. (Zvezna republika Nemčija), član**
- **doc. dr. Lili Nemec Zlatolas, članica**
- **Tisa Lija Šober, članica študentka**
- **Janik Premrov, član študent**
- **dr. Martina Horvat, članica**
- **Martina Pajenk, članica**

Delovna skupina je pripravila akcijski načrt za naslednje petletno obdobje in ga na podlagi sklepa Komisije za ocenjevanje kakovosti UM predložila v odobritev Senatu UM in v soglasje Študentskemu svetu UM. Končni cilj akcijskega načrta je izboljšano počutje zaposlenih in študentk_ov na UM in posledično bolj kakovostno pedagoško in raziskovalno delo. V tem smislu akcijski načrt nagovarja tako vodstva UM in članic kot tudi vse zaposlene in študentsko skupnost, da bi s svojim delovanjem prispevali k bolj vključujoči akademski skupnosti in družbeni pravičnosti.



II. OCENA STANJA NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV NA UM

Enakopravno vključevanje spolov v akademsko skupnost razumemo kot temeljno vrednoto in pomemben dejavnik kakovostnega razvoja Univerze v Mariboru. Statistični podatki razkrivajo, da se je v zadnjih desetletjih na številnih ravneh spolna uravnoteženost izboljšala, zlasti v Senatu UM, v deležu dekanic ter v deležu žensk v habilitacijskem nazivu docentke in izredne profesorice. Podatki razkrivajo različen napredek med področji: tehniške in naravoslovne članice ostajajo močno spolno neuravnotežene, pri nekaterih vodstvenih funkcijah prihaja tudi do regresij, simbolne akademske časti pa se še vedno podeljujejo skoraj izključno moškim. Zato je kljub doseženim premikom nujno nadaljevati z odpravljanjem strukturnih, sistemskih vzrokov neenakosti ter z ukrepi, ki bodo dolgoročno zagotovili pravičnejšo in bolj vključujočo univerzo za vse. UM se s tem akcijskim načrtom jasno zavezuje k taki usmeritvi.



1. Pravni predpisi UM, ki zadevajo področje enakosti spolov

UM si je v **Strategiji za obdobje 2021–2030** zastavila več ciljev, ki se usmerjajo na enako obravnavo, med drugim spoštovanje osebnih okoliščin in medgeneracijske povezanosti ter uresničevanje načela prepovedi diskriminacije na podlagi vseh mednarodno in ustavno priznanih osebnih okoliščin.

Spolno nadlegovanje, diskriminacijo in trpinčenje na podlagi spola ali spolne usmerjenosti ureja **Pravilnik UM o zagotavljanju varovanja dostojanstva delavcev UM pri delu** iz leta 2015. Pravilnik prepoveduje vse oblike trpinčenja in nadlegovanja, vključno s spolnim nadlegovanjem, ki ga opredeljuje široko – kot verbalno, neverbalno in fizično nadlegovanje ter vsako drugo dejanje spolne narave, katerega namen je prizadeti dostojanstvo osebe. Pravilnik navaja nekatere najbolj razširjene oblike nadlegovanja in trpinčenja, ki žrtvi omogočajo sprožitev postopka, in kodificira načelo prepovedi izpostavljanja neugodnim posledicam žrtve, ki je tako ravnanje prijavila (13. člen).

Kodeks etičnih ravnanj UM iz leta 2021, nazadnje posodobljen leta 2024, je namenjen tako zaposlenim kot študentkam_om. Za obravnavo kršitev kodeksa je pristojna **Komisija za etiko UM**, ki vodi postopke obravnave kršitev. Pritožniki so lahko zaposleni, študentke_i ali zunanje osebe. Komisija je pristojna zgolj za ugotovitev kršitve kodeksa, medtem ko o delovnopravnih posledicah ugotovljene kršitve odloča delodajalec, tj. rektor. Ker so na vseh članicah UM vzpostavljena **disciplinska sodišča**, ki v skladu s Statutom UM presojujejo disciplinske kršitve študentk_ov, jim prenovljeni kodeksu podeljuje tudi pristojnost za obravnavo kršitve kodeksa, ki se očita študentkam_om, ter za odločanje o sankcijah na podlagi obstoječih statutarnih določb. Prenovljeni kodeks dodatno uvaja funkcijo **zaupnika za Kodeks etike**, ki na neformalen način svetuje zaposlenim ter študentkam_om, ki menijo, da so bili deležni kršitve kodeksa. Zaupnik ima vlogo mediatorja: osebi, ki se obrne nanj, svetuje, sam pa ne ugotavlja obstoja kršitve



2. Statistika enakosti spolov na vodilnih delovnih mestih UM

Pred pripravo akcijskega načrta smo na podlagi obsežne statistične analize pregledali spolno uravnoteženost na izbranih vodilnih funkcijah, delovnih mestih in v habilitacijskih nazivih na UM. Namen prikaza je razumevanje trenutne slike in zgodovinske poti univerze skozi prizmo (ne)enakosti spolov. Akcijski načrt se ne usmerja v spreminjanje spolne sestave med vpisanimi študentkami_i ali diplomantkami_i, prav tako ne posega v naravo poklicev, ki so tradicionalno močno feminizirani. Statistični podatki služijo kot celosten vpogled v spolno strukturo UM, pri čemer je posebna pozornost namenjena vodstvenim funkcijam, kjer se še vedno pojavljajo vrzeli in neuravnoteženosti, ki jih bo treba v prihodnjih letih sistematično nasloviti.

Upravni odbor UM

Podatki o sestavi Upravnega odbora UM kažejo dolgoročen premik od izrazite podzastopanosti žensk k večjemu ravnotežju, čeprav se po letu 2025 trend nekoliko vrača k manjšemu deležu žensk. V prvem obdobju je bil delež žensk izjemno nizek (11 %), nato je postopno naraščal do mandata 2021–2025, ko je spolna uravnoteženost dosegla simboličnih 50 %. V aktualnem mandatu 2025–2029 je delež žensk v Upravnem odboru UM padel na 33 %, kar kaže na nestabilnost uravnoteženosti.

Mandat	2009–2013	2013–2017	2017–2021	2021–2025	2025–2029
M	8	7	6	4	6
Ž	1	2	3	4	3
% Ž	11 %	22 %	33 %	50 %	33 %

Spolna zastopanost v Upravnem odboru UM od 2009 do 2021

Prorektorice, prorektorji

Sestava prorektorske ekipe od leta 2007 naprej kaže počasen, vendar jasen napredek v smeri večje zastopanosti žensk. Po zgodnjem obdobju, ko so bile ženske izrazito podzastopane (17 %), se njihova zastopanost dviguje in v letih 2015–2021 dosega obdobje relativne stabilnosti (med 43 % in 60 %). Čeprav po letu 2021 delež pade na okoli 40 %, podatki kažejo delen preobrat v kulturi univerzitetnega vodenja, v katerem so se ženske sčasoma uveljavile kot stalni del prorektorskih ekip.

Leto	2007	2013	2015	2020	2021	2022	2023	2024	2025
M	5	5	4	3	2	3	3	3	3
Ž	1	3	3	3	3	2	2	2	2
% Ž	17 %	38 %	43 %	50 %	33 %	40 %	40 %	40 %	40 %

Spolna uravnoteženost na prorektorski funkciji (upoštevane so funkcije na sredini mandata zadnjih štirih rektorjev)

Prodekanice, prodekani

Primerjava med letoma 2021 in 2025 na ravni prodekanov in prodekanic razkriva izrazito heterogenost med fakultetami in odsotnost enotnega trenda. Nekatere članice (npr. FT, FF, FZV, PEF) ohranjajo ali krepijo visoko zastopanost žensk, medtem ko druge beležijo premike v smeri manjšega deleža žensk (npr. MF, EPF, FNM). Posebej izstopa Medicinska fakulteta, kjer se delež prodekanic v trenutnem mandatu zniža z 71 % na 0 %, kar predstavlja najostrejšo regresijo v celotnem naboru podatkov. Takšna nihanja kažejo na strukturne in disciplinarne razlike med področji.

Članica	M	Ž	% Ž	M	Ž	% Ž
EPF	1	3	75 %	3	1	25 %
FERI	4	0	0 %	3	0	0 %
FGPA	4	0	0 %	1	2	67 %
FKKT	4	1	20 %	5	0	0 %
FOV	1	2	67 %	2	2	50 %
FS	3	2	40 %	2	1	33 %
PEF	1	3	75 %	1	2	67 %
PF	2	2	50 %	1	3	75 %
FKBV	2	1	33 %	1	1	50 %
FNM	2	2	50 %	3	1	25 %
FF	1	4	80 %	1	4	80 %
FZV	1	2	67 %	1	2	67 %
MF	2	5	71 %	6	0	0 %
FL	3	1	25 %	3	1	25 %
FE	3	1	25 %	2	1	33 %
FT	1	4	80 %	2	2	50 %
FVV	4	1	20 %	2	1	50 %

Spolna zastopanost na prodekanski funkciji na UM v letih 2021 in 2025

Dekanice, dekani

Zastopanost dekanic se od leta 2010 postopno zvišuje, vendar rast ostaja počasna in daleč od uravnoteženosti. Od komaj 6 % v letu 2010 se delež žensk v desetih letih dvigne na približno 35 %, kar predstavlja pomemben premik, vendar v zadnjem mandatu spremljamo padec na pribl. 31,5 %. Dekanska funkcija tako ostaja ena najtrdovratnejših točk spolne neenakosti, posebej v primerjavi z nižjimi vodstvenimi ravnmi, kjer je napredek večji.

Leto	M	Ž	% Ž
2010	15	1	6,3 %
2011	16	1	5,9 %
2012	17	1	5,6 %
2013	15	2	11,8 %
2014	15	2	11,8 %
2015	14	2	12,5 %
2016	17	4	19,0 %
2017	13	4	23,5 %
2018	13	4	23,5 %
2019	12	5	29,4 %
2020	11	6	35,3 %
2025	13	6	31,6 %

Spolna zastopanost na dekanski funkciji

Glavne tajnice, glavni tajniki UM

Sestava te funkcije skozi pet mandatov izkazuje relativno stabilno in uravnoteženo strukturo. Čeprav moški še vedno zasedajo polovico mandatov (2006–2010, 2014–2018), pa so ženske od leta 2010 skoraj trajno prisotne in po letu 2018 prevladujejo. Z vidika enakosti spolov je to ena najbolj uravnoteženih funkcij na UM, saj se deleži ne nagibajo izrazito v nobeno smer in kažejo na relativno enakomerno dostopnost delovnega mesta za moški in ženski spol.

Mandat	2006–2010	2010–2014	2014–2018	2018–2022	2022–2025
M	1	0	1	0	0
Ž	0	1	1	1	1

Spolna zastopanost na funkciji glavne tajnice, glavnega tajnika UM v mandatih zadnjih štirih rektorjev

Senat UM

Analiza sestave Senata UM razkriva jasen trend postopne demokratizacije v smeri večje spolne uravnoteženosti. Delež žensk se od zanemarljivih 8 % (1999–2003) vztrajno povečuje in leta 2019 doseže skoraj 40 %, kar pomeni najvišjo točko doslej. V aktualnem mandatu 2023–2027 je delež ponovno nekoliko nižji (34 %), kar kaže na manjšo regresijo.

Mandat	1999–2003	2003–2007	2007–2011	2011–2015	2015–2019	2019–2023
M	23	24	30	34	29	26
Ž	2	1	7	8	12	17
% Ž	8 %	4 %	18,9 %	19 %	29,2 %	39,5 %

Mandat	2023–2027
M	29
Ž	15
% Ž	34,1 %

Spolna zastopnost v Senatu UM

Habilitacijska komisija Senata UM

Podatki o sestavi Habilitacijske komisije kažejo zelo postopno, a vztrajno rast deleža žensk, vendar tudi izrazite oscilacije, ki razkrivajo, da enakost spolov na tem področju ne napreduje linearno. Delež žensk se giblje med 12,5 % in 30 %, pri čemer najvišji delež (30 %) doseže šele aktualni mandat 2023–2027. Zgodovinski pregled pokaže, da je bila komisija dolgo izrazito moško dominirana, današnji podatki nakazujejo izboljšanje dostopa žensk do odločevalskih procesov, ki vplivajo na napredovanje v akademskih nazivih, vendar deleži jasno kažejo, da ta ključna komisija še vedno ohranja razmeroma trdno moško večino.

Mandat	1999–2003	2003–2007	2007–2011	2011–2015	2015–2019	2019–2023	2023–2027
M	10	9	14	13	16	16	14
Ž	2	3	2	3	4	4	6
% Ž	20 %	25 %	12,5 %	18 %	20 %	20 %	30 %

Spolna zastopnost v Habilitacijski komisiji Senata UM

Senati članic UM

Primerjava senatov fakultet med letoma 2021 in 2025 razkriva velike razlike med članicami in odsotnost enotnega institucionalnega trenda. Nekatere članice (npr. PEF, PF, FZV, FT) ohranjajo ali krepijo visoko zastopanost žensk, medtem ko druge (npr. FERI, FS, FE, FF) doživljajo izrazite regresije, kjer delež žensk pade tudi za polovico. Takšna nihanja kažejo, da spolna struktura senatov ni rezultat sistemske politike, temveč predvsem internih kadrovskih posebnosti in disciplinarnih kultur. Posebej izstopajo tehniške in naravoslovne članice, kjer ostaja delež žensk izrazito nizek kljub rahlemu napredku na nekaterih področjih.

Članica	M	Ž	% Ž	M	Ž	% Ž
EPF	9	10	52,6 %	6	9	60 %
FERI	15	7	32 %	15	2	12 %
FGPA	13	4	23,5 %	14	3	18 %
FKKT	9	6	40 %	9	3	25 %
FOV	4	7	57,1 %	5	6	55 %
FS	15	7	32 %	18	4	18 %
PEF	3	12	80 %	5	11	69 %
PF	6	8	57,1 %	5	9	64 %
FKBV	7	5	42 %	7	5	42 %
FNM	10	3	23 %	6	4	40 %
FF	9	8	47 %	9	3	25 %
FZV	5	7	58 %	4	6	60 %
MF	13	3	18,8 %	11	6	35 %
FL	7	4	36 %	5	4	44 %
FE	10	1	9 %	8	1	11 %
FT	3	9	75 %	1	8	88 %
FVV	6	3	33,3 %	7	1	13 %

Spolna zastopanost v senatih članic
UM (prikazano 2021 in 2025)

Vodje služb na Rektoratu UM

Podatki o vodjih služb na rektoratu kažejo stabilno prisotnost žensk v vodstvenih upravnih funkcijah in celo postopno rast njihovega deleža. Med letoma 2016 in 2021 se delež žensk giblje okoli 50–56 %, leta 2025 pa doseže 60 %, kar je najvišja vrednost v prikazanem obdobju. To pomeni, da je administrativno vodstvo UM eno najbolj enakopravnih področij univerzitetne strukture. Razumevanje tega trenda kaže, da so ženske v upravnih in strokovnih službah že dolgo močno zastopane, kar ustvarja bazen kadrov, ki lažje prehajajo v vodstvene upravne funkcije. V nasprotju s tem pa akademska vodstva napredujejo bistveno počasneje.

Leto	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2025
M	12	15	15	18	18	18	19
Ž	14	15	16	23	20	20	30
% Ž	54 %	50 %	52 %	56 %	53 %	53 %	60 %

Spolna zastopanost vodij služb na Rektoratu UM

Tajnice, tajniki članic UM

Na položaju tajnice, tajnika na članicah UM v letu 2025 ženske zasedajo 78,6 % delovnih mest. Gre za eno redkih pomembnejših funkcij na ravni članic, kjer je delež žensk izrazito prevladujoč, kar jasno odstopa od večine drugih vodstvenih segmentov.

Članica	EPF	FERI	FGPA	FKKT	FOV	FS	PEF	PE	FKBV	FNM	FF	FZV	MF	FL	FE	FVV	UKM	ŠD	% Ž
M/Ž	/	Ž	Ž	M	Ž	Ž	Ž	Ž	Ž	M	/	Ž	/	Ž	M	Ž	Ž	/	80 %

Spolna zastopanost tajnic, tajnikov
članic UM

Predstojnice, predstojniki oddelkov na članicah UM

Pregled predstojniških funkcij v letu 2025 kaže znatne razlike med članicami, vendar splošni vzorec razkriva pretežno moško strukturo. Le redke članice (npr. FF, enote na UKM) imajo več kot 50 % predstojnic, medtem ko druge članice ostajajo izrazito moško vodene, pogosto z manj kot 20 % žensk (FERI, FGPA, FE, FVV). Ta podatkovni sklop ponovno razkriva interne kadrovskih posebnosti in disciplinarne kulture.

Spolna zastopanost na predstojniški funkciji po članicah UM

Članica	M	Ž	% Ž
EPF	10	5	33 %
FERI	7	1	12,5 %
FGPA	12	2	14 %
FKKT	9	2	18 %
FOV	3	2	40 %
FS	5	2	28 %
PEF	3	3	50 %
PF	6	5	45 %
FKBV	8	7	47 %
FNM	5	2	40 %
FF	5	7	58 %
FZV	5	2	40 %
MF	18	17	49 %
FL	3	1	25 %
FE	9	1	10 %
FT	0	2	100 %
FVV	5	1	17 %
UKM (vodje enot)	2	10	83 %



3. Statistika enakosti spolov na karierni poti na UM

Redne profesorice, redni profesorji

V nazivu redne profesorice, rednega profesorja je opaziti stabilen, a razmeroma počasen dvig deleža žensk, ki se s približno 22 % (2010–2014) dvigne na 35–37 % (2019–2025). Napredek je pozitiven, vendar počasnejši kot pri nižjih nazivih, kar potrjuje, da je preboj žensk v najvišje habilitacijske nazive najtežji. Dejstvo, da je tudi v letu 2025 med rednimi profesoricami, profesorji skoraj dve tretjini moških, kaže, da strukturne ovire v kariernem napredovanju žensk ostajajo pomemben izziv.

Leto	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	150	166	161	148	145	163	196	217	220	190	185
Ž	43	48	49	42	41	60	85	96	102	99	110
% Ž	22,3 %	22,4 %	23,3 %	22,1 %	22,0 %	26,9 %	30,2 %	30,7 %	31,7 %	34,2 %	37 %

Leto	2021	2022	2023	2024	2025
M	171	176	185	188	193
Ž	85	100	103	100	108
% Ž	33,20 %	36,23 %	35,76 %	34,72 %	35,88 %

Spolna zastopanost v nazivu redna profesorica, redni profesor po letih



Znanstvene svetnice, znanstveni svetniki

Zastopnost žensk med znanstvenimi svetnicami, svetniki kaže bolj dinamičen trend, vendar z izrazitimi nihanji. Delež žensk se od leta 2015 (25 %) dvigne na skoraj 43 % leta 2017, nato pa se giblje med 33 % in 38 %. Ta nihanja kažejo, da napredovanje v najvišje raziskovalne nazive ni linearno ter da je občutljivo na generacijske valove in kadrovske prehode.

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020
M	44	42	44	60	103	107
Ž	15	23	33	37	53	63
% Ž	25,4 %	35,4 %	42,9 %	38,1 %	33,4 %	37,0 %

Spolna zastopnost v nazivu znanstvena svetnica,
znanstveni svetnik po letih

2021	2022	2023	2024	2025
110	109	116	124	131
56	58	69	65	71
33,73 %	34,73 %	37,30 %	34,39 %	35,15 %

**Izredne profesorice, izredni profesorji in višje
znanstvene sodelavke, višji znanstveni sodelavci**

Delež izrednih profesorice je v desetih letih narasel z 31 % na več kot 42 %, kar pomeni razmeroma stabilen napredek. Podobno se je delež višjih znanstvenih sodelavk dvignil s 44 % (2015) na 40–50 % v letih 2017–2025. Ti podatki kažejo, da so srednje visoki habilitacijski nazivi med najbolj uravnoteženimi segmenti UM, saj je spolni prehod med moškimi in ženskami tu najmanj izrazito neenak. Ta relativna uravnoteženost na sredini akademske lestvice pomeni, da bi bil ob ustrezni podpori dosegljiv tudi bolj enakomeren prehod v najvišje nazive.

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
M	131	136	129	143	129	130	112	115	112	112	112
Ž	60	65	81	84	82	88	73	68	76	80	83
% Ž	31,4 %	32,3 %	38,6 %	37,0 %	38,9 %	40,4 %	39,46 %	37,16 %	40,42 %	41,67 %	42,56 %

Spolna zastopanost v nazivu izredna profesorica, izredni profesor po letih

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
M	28	31	47	48	82	80	81	78	76	77	71
Ž	22	20	40	47	50	53	39	39	42	49	48
% Ž	44 %	39,2 %	46 %	49,5 %	37,9 %	39,8 %	32,5 %	33,33 %	35,59 %	38,89 %	40,34 %

Spolna zastopanost v nazivu višja znanstvena sodelavka, višji znanstveni sodelavec po letih

**Docentke, docenti in znanstvene sodelavke,
sodelavci**

Podatki za docentski naziv razkrivajo relativno visoko in precej stabilno zastopanost žensk, ki se v zadnjem desetletju giblje med 40 % in skoraj 50 %. To pomeni, da je ta habilitacijski naziv med najbolj spolno uravnoteženimi znotraj celotne karijerne sheme UM. Tudi delež znanstvenih sodelavk se med letoma 2015 in 2025 vztrajno dviga. Skoraj paritetna zastopanost spolov v docentskem nazivu predstavlja ključen potencialni vir za nadaljnje napredovanje žensk v višje nazive, hkrati pa opozarja, da kasnejši upad deleža v najvišjih nazivih ni posledica pomanjkanja žensk v akademskem bazenu, temveč prej rezultat strukturnih ovir na prehodu v najvišje nazive.

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
M	141	128	124	122	110	114	90	97	104	112	141
Ž	98	85	78	82	87	87	85	94	93	109	125
% Ž	41,0 %	39,9 %	38,6 %	40,2 %	44,2 %	43,3 %	48,57 %	49,21 %	47,21 %	49,32 %	46,99 %

Spolna zastopanost v nazivu docentka, docent po letih

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
M	51	53	77	90	106	115	111	109	105	106	107
Ž	35	35	31	41	57	71	68	67	76	80	89
% Ž	41,0 %	39,9 %	38,6 %	40,2 %	44,2 %	43,3 %	37,99 %	38,07 %	41,99 %	43,01 %	45,41 %

Spolna zastopanost v nazivu znanstvena sodelavka, znanstveni sodelavec po letih

Asistentke, asistenti

Pri asistentkah, asistentih se delež žensk giblje med 40 % in 50 %, pri čemer zadnja leta vztraja tik pod polovico. To pomeni, da je akademska vstopna točka spolno razmeroma uravnotežena, kar sovпада s podobno strukturo v študentski populaciji. Podatki kažejo, da se ženske na začetku akademske kariere vključujejo v skoraj enakem številu kot moški, kar je pomemben pokazatelj, da težava nastopi v nadaljnjih fazah napredovanja, ključni odklon pri enakosti pa se godi na poznejših kariernih prelomnicah (višji habilitacijski nazivi, vodstveni položaji).

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
M	304	216	297	302	290	270	257	263	286	299	301
Ž	209	217	227	233	247	238	240	244	282	292	287
% Ž	40,7 %	50,1 %	43,3 %	43,6 %	46 %	46,9 %	48,28 %	48,13 %	49,65 %	49,40 %	48,81 %

Spolna zastopanost v nazivu asistentka, asistent po letih

Predavateljice, predavatelji in višje predavateljice, višji predavatelji

Med predavateljicami, predavatelji in višjimi predavateljicami, predavatelji se kaže izrazito zniževanje deleža žensk, ki z okoli 50 % v letu 2015 upade na komaj 34 % leta 2025. To predstavlja enega najbolj izrazitih negativnih trendov v celotnem naboru kariernih pozicij. Podatki kažejo na področje, ki zahteva nadaljnjo analizo in ciljno podporo.

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
M	30	32	31	35	32	29	27	25	20	19	21
Ž	30	28	24	27	21	20	15	14	10	12	11
% Ž	50 %	46,7 %	43,6 %	43,5 %	39,5 %	40,1 %	35,71	35,89 %	33,33 %	38,71 %	34,38 %

Spolna zastopanost v nazivu predavateljica, predavatelj in višja predavateljica, višji predavatelj po letih



Zaslužne profesorice, zaslužni profesorji

Zaslužne profesure so izrazito moško dominiran segment: med letoma 1980 in 2025 je bilo podeljenih 78 nazivov moškim in le 9 ženskam. Čeprav se delež žensk rahlo povečuje (0 % v 1980–1989, 20 % v 2021–2025), so absolutne razlike zelo velike in razkrivajo močno zgodovinsko neenakost, ki jo danes še vedno čutimo kot strukturno dediščino univerze. Ta kategorija najbolj ponazarja dolgotrajne posledice neenakih možnosti v starejših generacijah ter zakasnel učinek izboljšav na nižjih kariernih ravneh.

Obdobja	1980–1989	1990–1999	2000–2009	2010–2020	2021–2025
M	12	26	16	20	4
Ž	0	2	3	3	1
% Ž	0 %	7,1 %	15,8 %	13,0 %	20 %

Spolna zastopanost pri imenovanjih zaslužnih profesorice, zaslužnih profesorjev UM po desetletjih

Častne doktorice, častni doktorji UM

Med častnimi doktoricami, častnimi doktorji je spolna neuravnoteženost še izrazitejša: od 1979 do 2025 je častni doktorat prejelo 46 moških in le 2 ženske. V obdobju 2021–2025 ni bila izbrana niti ena ženska. To kaže, da se najvišje simbolne akademske časti na UM še vedno podeljujejo po izrazito androcentričnem vzorcu.

Leto	1979–2020	2021–2025
M	37	9
Ž	2	0
% Ž	5 %	0 %

Častne doktorice, častni doktorji UM od 1979 do 2025

Nagrada UM za znanstvenoraziskovalno, umetniško in izobraževalno delo

Nagrade UM po spolu kažejo manjšo, a vztrajno prisotno neuravnoteženost: moški pogosteje prejemajo nagrade v večini let, z izjemo posameznih izstopanj (2020, 2022, 2024). Čeprav so razlike manj opazne kot npr. pri podeljevanju častnih doktoratov, ostaja vzorec, v katerem moški v povprečju prejmejo več nagrad kot ženske. To je pomembno, saj nagrade prispevajo k prepoznavnosti in prihodnjim kariernim možnostim.

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
M	4	3	4	5	4	3	6	3	6	3
Ž	1	2	2	1	2	3	2	5	2	5

Nagrade UM za znanstvenoraziskovalno, umetniško in izobraževalno delo glede na spol

Vodje raziskovalnih skupin na UM

Pri vodjih raziskovalnih skupin je opazen zmeren, a pozitiven trend rasti deleža žensk: s 31,7 % leta 2021 na 34,8 % leta 2025. Napredek je počasnejši kot pri nekaterih drugih kategorijah akademskega napredovanja. Podrobnejši podatki o habilitacijskih nazivih kažejo, da med vodji še vedno prevladujejo redni profesorji, profesorice, kar pomeni, da je pot do vodje raziskovalne skupine tesno povezana z najvišjimi nazivi, torej s področjem, kjer so ženske še vedno v manjšini.

Vodje raziskovalnih skupin	Število 2021	Število 2025
M	71	72
Ž	33	39
Vodja skupine ni imenovan_a	6	/
% Ž	31,7 %	34,8

Spolna zastopanost med vodji raziskovalnih skupin (stanje april 2021, november 2025)

Vodje raziskovalnih skupin	Število 2021	Število 2025
Redni profesorji, profesorice	65	72
Izredni profesorji, profesorice	24	20
Docenti, docentke	11	14
Drugi	4	2
Skupno	104	108

Vodje raziskovalnih skupin po habilitacijskem nazivu (november 2025)

Spolna neuravnoteženost med nepedagoškimi delavkami, delavci

Nepedagoške delavke, delavci razkrivajo izrazito spolno segmentacijo: delovno mesto čistilke, čistilca je skoraj izključno žensko (97–100 %), delovna mesta strokovnih sodelavk, sodelavcev so stabilno feminizirana (65–72 % žensk), medtem ko so tehnični sodelavci tradicionalno moško okolje, čeprav se delež tehničnih sodelavk med letoma 2015 in 2025 dvigne z 26 % na več kot 50 %. Podatki kažejo trajno horizontalno segregacijo: področja z višjim statusom in plačami so v povprečju bolj moška, področja z nižjim statusom pa bolj ženska.

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
M	0	0	0	0	0	3	0	0	0	2	2
Ž	73	76	80	81	73	69	87	92	86	88	90
% Ž	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	95,8 %	100 %	100 %	100 %	97,78	97,83 %

Spolna uravnoteženost na delovnem mestu čistilke, čistilca

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
M	182	184	190	187	169	170	219	224	221	236	237
Ž	367	379	402	412	424	430	425	449	489	484	446
% Ž	66,8 %	67,3 %	67,9 %	68,8 %	71,5 %	71,7 %	66 %	66,72 %	68,87 %	67,22 %	65,30 %

Spolna uravnoteženost na delovnem mestu strokovnih sodelavk, sodelavcev

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
M	45	41	39	43	52	46	64	65	67	68	68
Ž	16	16	17	26	30	29	51	51	54	51	70
% Ž	26,2 %	28 %	30,4 %	37,7 %	36,6 %	38,7 %	44,34 %	43,96 %	44,63 %	42,86 %	50,72

Spolna uravnoteženost na delovnem mestu tehničnih sodelavk, sodelavcev



4. Statistika uravnoteženosti spolov na UM med študentsko populacijo

a) Študentke, študenti

Na ravni vpisa je UM razmeroma spolno uravnotežena: ženske predstavljajo 50 % vpisanih na 1. stopnji, 59 % na 2. stopnji in 52 % na 3. stopnji. To pomeni, da je osnovni vstop v akademski sistem enako dostopen. Vendar podatki o posameznih članicah obenem razkrivajo izrazite razlike po študijskih področjih, ki kažejo na stereotipno izbiro študijskih področij: tehniške fakultete ostajajo izrazito moške (FS 9 %, FE 14 %, FERI 20 % žensk), medtem ko so pedagoške, zdravstvene in humanistične fakultete izrazito ženske (PEF 82 %, FZV 82 %, PF 80 %). Gre za klasičen primer horizontalne segregacije, ki jo UM kot sistem podeduje in ki se ponavlja skozi vse akademske ravni.

2024/2025	Ž + M	Ž	% Ž
1. stopnja študija	9962	5022	50,4 %
2. stopnja študija	4585	2706	59 %
3. stopnja študija	542	283	52,2 %

Vpis na UM v študijskem letu 2024/25 glede na spol



b) Diplomantke, diplomanti

Delež diplomantk je stabilno višji od deleža diplomantov na vseh treh stopnjah, kar kaže, da so ženske nekoliko uspešnejše pri dokončanju študija. Na 1. stopnji znaša delež diplomantk 54–57 %, na 2. stopnji 59–64 %, na 3. stopnji pa praviloma 50–54 %. To pomeni, da na začetku akademske poti ženske dosegajo povsem primerljive ali celo boljše rezultate kot moški, kar še dodatno potrjuje, da kasnejše razlike v akademskih karierah ne izhajajo iz študijske uspešnosti, temveč iz kasnejših, strukturnih razlik v kariernih možnostih.

Prva stopnja

Leto	Ž + M	Ž	% Ž
2021	1793	1027	57 %
2022	1680	932	55 %
2023	1790	993	55 %
2024	1786	965	54 %

Druga stopnja

Leto	Ž + M	Ž	% Ž
2021	999	634	63 %
2022	916	537	59 %
2023	921	566	61 %
2024	975	624	64 %

Tretja stopnja

Leto	Ž + M	Ž	% Ž
2021	59	32	54 %
2022	70	35	50 %
2023	65	33	51 %
2024	81	44	54 %

Razmerje med diplomantkami, diplomanti po stopnjah



c) Študijski programi z najmanjšo spolno uravnoteženostjo

Analiza vpisa po članicah potrjuje, da je UM izrazito segmentirana po tradicionalnih spolnih vzorcih: inženirske, računalniške in tehniške fakultete ostajajo moško dominirane, medtem ko pedagoške, zdravstvene in družboslovne smeri ostajajo žensko dominirane. Visok delež žensk, ki se vpišejo na doktorski študij, še jasneje pokaže, da do neenakosti prihaja zlasti v nadaljnjih kariernih stopnjah.

Prva stopnja

Članica	Ž + M	Ž	% Ž
FS	636	56	8,8
FE	139	19	13,7
FERI	1736	339	19,5
FGPA	583	269	46,1
FL	357	132	37,0
FOV	823	352	42,8
FKBV	222	121	54,5
FT	170	93	54,7
FVV	806	429	53,2
EPF	1536	918	59,8
FNM	251	163	64,9
FKKT	304	209	68,8
MF*	-	-	-
PF	455	362	79,6
FF	614	471	76,7
FZV	461	377	81,8
PEF	869	712	81,9

Druga stopnja

Članica	Ž + M	Ž	% Ž
MF*	763	568	74,4
FL	122	40	32,8
EPF	580	340	58,6
FZV	177	137	77,4
FE	64	9	14,1
FS	282	47	16,7
FERI	582	157	27,0
FGPA	211	121	57,3
FVV	166	110	66,3
FT	110	38	34,5
FKKT	120	86	71,7
FOV	278	185	66,5
FKBV	93	55	59,1
FNM	181	118	65,2
PF	247	186	75,3
FF	350	279	79,7
PEF	259	230	88,8

Tretja stopnja

Članica	Ž + M	Ž	% Ž
FT	7	6	85,7
FOV	37	18	48,6
FGPA	9	5	55,6
FL	8	4	50,0
FKBV	25	15	60,0
PEF	18	13	72,2
FE	7	2	28,6
FERI	58	12	20,7
FS	47	13	27,7
FNM	28	12	42,9
PF	28	23	82,1
FVV	11	5	45,5
EPF	22	11	50,0
FKKT	53	25	47,2
MF	82	51	62,2
FF	78	49	62,8
FZV	24	19	79,2

* = enoviti magistrski študij

Vpis v študijskem letu 2024/25 glede na spol



5. Tematika enakosti spolov na Izpopolni UM

V zadnjih petih letih smo v okviru izobraževanja zaposlenih Izpopolni UM izvedli naslednja predavanja, ki se tematsko navezujejo na enakost spolov:

- 29. 9. 2021: Etični vidiki odnosa profesorja do študenta in etični vidiki raziskovalnega dela
- 21. 3. 2022: Predstavitev Kodeksa etičnega ravnanja Univerze v Mariboru
- 14. 2. 2023: Varstvo pred diskriminacijo: enake možnosti, obravnava in pravice
- 28. 2. 2023: Spolno vključujoča raba jezika
- 7. 12. 2023: Vključujoče univerzitetno izobraževalno okolje kot generator uspešnih zgodb
- 25. 9. 2024: Genie, Gender Initiative for Excellence of Chalmers Tech. University
- 8. 1. 2025: Enakost spolov v programu Obzorje Evropa
- 21. 5. 2025: Metode vključitve dimenzije spola v raziskave

Dodatno smo izvedli naslednje zaprte dogodke za strokovne službe UM in partnerje konzorcija KRPAN (Krepitev raziskovalne podpore in aktivnosti za napredek na evropskih raziskovalnih projektih):

- 15. 3. 2024: Predstavitev presečnih tem: Enakost spolov, etika in integriteta, DNSH načelo ter finančno upravljanje v programu Obzorje Evropa (Srečanje strokovnih služb UM)
- 27. 5. 2025: Izbrane presečne teme: Enakost spolov in vključenost (Srečanje strokovnih služb UM)
- 11. 7. 2025: Brainstorming delavnica: Dimenzija spola v Obzorju Evropa (izobraževanje za strokovne službe rektorata UM)
- 20. 3. 2025: Enakost spolov in vključenost v programu Obzorje Evropa (Srečanje konzorcija KRPAN – na UM)
- 20. 3. 2025: Panelna razprava: Enakost spolov in vključenost, izzivi in priložnosti v programu Obzorje Evropa (Srečanje konzorcija KRPAN – na UM)



III. ENAKOST SPOLOV, RAZNOLIKOST IN VKLJUČEVANJE: AKCIJSKI NAČRT UNIVERZE V MARIBORU ZA OBDOBJE 2026–2030

1. OZAVEŠČANJE O POMENU RAZNOLIKOSTI, PODPORA MARGINALIZIRANIM SKUPINAM IN
KREPITEV NAČELA VKLJUČEVALNOSTI

2. URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST SPOLOV PRI VODENJU IN ODLOČANJU TER RAZNOLIKA
SESTAVA DELOVNIH TELES

3. ENAKOST PRI ZAPOSLOVANJU IN KARIERNEM NAPREDOVANJU

4. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

5. VKLJUČEVANJE VIDIKA SPOLA V RAZISKOVANJE IN POUČEVANJE

6. ODPRAVA DISKRIMINACIJE TER PREPREČEVANJE SPOLNEGA NASILJA IN NADLEGOVANJA

7. VKLJUČUJOČE KOMUNICIRANJE

8. ODZIVANJE NA KRIZNE SITUACIJE

9. SPREMLJANJE IN EVALVACIJA IZVAJANJA NAČRTA

CILJ 1

OZAVEŠČANJE O POMENU RAZNOLIKOSTI, PODPORA MARGINALIZIRANIM SKUPINAM IN KREPITEV NAČELA VKLJUČEVALNOSTI

Utemeljitev

Akadska skupnost UM ustvarja delovno, učno, raziskovalno in študijsko okolje, ki vsem zagotavlja enake možnosti, da polno razvijejo svoje potenciale, prispevajo k razvoju skupnosti in se v njej počutijo sprejete in slišane. Izgrajevanje kulture, ki temelji na enakosti, raznolikosti in vključevanju, pojmuje kot pogoj za uresničevanje družbene vloge univerze ter njenih akademskih in etičnih zavez.

UKREPI

- Organiziranje rednih usposabljanj za vodstvene in strokovne organe UM in njenih članic o enakosti spolov, vplivu neozaveščenih predsodkov ter kulturno utrjenih stereotipov, mehanizmih podpore marginaliziranim skupinam ter pomenu intersekcijske (medpresečne) perspektive v oblikovanju univerzitetnih politik.
- Organiziranje javnih dogodkov (konferenc, okroglih miz, posvetov, predavanj idr.), osredinjenih na temeljne družbene izzive, ki ogrožajo pravičnost in enakost.
- Vzpostavitev in razvijanje vzajemnega sodelovanja s civilnodružbenimi organizacijami, ki delujejo na področjih človekovih pravic in družbene pravičnosti ter zastopajo različne marginalizirane skupine. Vključitev teh organizacij v izvajanje programov ozaveščanja, izobraževanja in podpore.
- Pri načrtovanju dogodkov, ki obravnavajo vprašanja marginaliziranih skupin, zagotovitev prisotnosti in dejavnega sodelovanja oseb z izkušnjo obravnavane oblike marginalizacije (npr. osebe z gluhoto, gibalno ovirane osebe, osebe z migrantskim ozadjem, LGBTIQ+ osebe).

UKREPI

- Periodično izvajanje fokusnih skupin z zaposlenimi in študentkami_i, ki doživljajo diskriminacijo na presečišču identitet in osebnih okoliščin (npr. spola in spolne usmerjenosti, spola in migrantskega ozadja idr.). S pomočjo fokusnih skupin se pridobijo informacije o tem, kako družbeni položaj posameznih skupin vpliva na njihov položaj v akademskem okolju ter študijski in karierni razvoj, kar bo omogočilo učinkovitejše načrtovanje ukrepov za oblikovanje vključujočega akademskega okolja.
- Organizacija letnega dogodka, namenjenega ozaveščanju o enakosti spolov, raznolikosti in vključevanju. V izvedbo dogodka se vključujejo zaposleni in študentska skupnost, in sicer s predavanji, predstavitvami knjig, diplomskih in magistrskih del ter doktorskih disertacij, razstavami in drugimi aktivnostmi, ki tematizirajo različne vidike enakosti spolov in reflektirajo raznoliko skupnost ter izpostavljajo primeredobrih praks in pozitivnih zgledov.
- Oblikovanje smernic za oblikovanje varnega, vključujočega in podpornega delovnega, učnega, raziskovalnega in študijskega okolja za LGBTIQ+ osebe.

CILJ 2

URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST SPOLOV PRI VODENJU IN ODLOČANJU TER RAZNOLIKA SESTAVA DELOVNIH TELES

Utemeljitev

Raziskave upravljanja v visokem šolstvu in drugih institucijah kažejo, da so spolno in drugače raznolika odločevalska telesa praviloma povezana z bolj vključujočimi politikami, transparentnejšimi postopki in večjo občutljivostjo za teme enakosti. Raznolikost zmanjšuje možnosti za pristranske odločitve, obenem pa povečuje legitimnost univerzitetnih odločitev v očeh akademske skupnosti. UM si zato prizadeva za vključujočo vodstveno politiko, ki bo delovala po načelih spoštovanja, pravičnosti in raznolikosti ter krepila zaupanje, sodelovanje in pripadnost akademski skupnosti.

UKREPI

- Letno spremljanje zastopanosti spolov v odločevalskih telesih in na vodstvenih položajih. Za položaje, kjer so nesorazmerja najbolj izrazita, se statistični podatki dopolnijo s kvalitativnimi, pridobljenimi s periodičnim izvajanjem ankete med zaposlenimi ali fokusnih skupin, kjer zaposleni izražajo mnenje o ovirah pri doseganju uravnotežene zastopanosti spolov. Na podlagi ugotovitev, ali so ovire strukturne, institucionalne ali individualne, se oblikujejo nadaljnja priporočila.
- Spolno uravnotežen Senat UM (mandat 2027–2031) – priporoča se, da članice v senat imenujejo osebi različnih spolov.
- Pri sestavi delovnih teles se – glede na izvedljivost – upoštevajo ustrezna strokovnost, izkušенost in raznolikost osebnih okoliščin, v smislu zastopanosti oseb različnih starostnih skupin, etničnega ali socialnega porekla, spolne usmerjenosti, spolne identitete.

CILJ 3

ENAKOST PRI ZAPOSLOVANJU IN KARIERNEM NAPREDOVANJU

Utemeljitev

Enakost pri zaposlovanju, kariernem napredovanju in dostopu do stabilnih zaposlitev predstavlja temelj pravičnega in vključujočega akademskega okolja. Raziskave kažejo, da se razlike v napredovanju, varnosti zaposlitve in delovne obremenjenosti pogosto pojavljajo kot posledica strukturnih in institucionalnih dejavnikov. UM si jih prizadeva prepoznati in analizirati ter sprejeti ukrepe za zagotavljanje pravične porazdelitve dela in stabilnih zaposlitev.

UKREPI

- Še naprej se spremljajo razmerja po spolu po kategorijah, kot so navedene v prvem delu dokumenta.
- Letno se spremljajo:
 - Razmerja po spolu med pedagoškim osebjem glede na naziv in povprečen čas napredovanja.
 - Razmerja po spolu med raziskovalnim osebjem glede na raziskovalni naziv in povprečen čas napredovanja.
 - Razmerja po spolu glede na vrsto pogodbe. Spremlja se razmerje pogodb za določen čas in znotraj tega razmerje po spolu. Na podlagi zbranih podatkov se predlagajo morebitni nadaljnji ukrepi.

CILJ 4

USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Utemeljitev

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je pomemben pogoj za zagotavljanje zadovoljstva in dolgoročne produktivnosti v akademskem okolju. Usklajevanje zasebnih in poklicnih obveznosti ni le vprašanje individualne organizacije časa, temveč tudi vprašanje organizacijske kulture institucije. UM si zato prizadeva za vzpostavitev sistemsko podpore, ki zaposlenim omogoča razvoj kariere brez nesorazmernih obremenitev, ter spodbuja dobro počutje v akademski skupnosti.

UKREPI

- Vzpostavitev možnosti izvajanja prilagojenega pedagoškega procesa zaradi raziskovalnega ali pedagoškega delovanja v tujini.
- Preučitev možnosti za uvedbo finančne in organizacijske podpore zaposlenim, ki v okviru svojega raziskovalnega ali pedagoškega dela delujejo v tujini in tam bivajo z družino. Podpora bi vključevala finančno pomoč za ustrezno družinsko nastanitev ter strokovno svetovanje pri iskanju šol in vrtcev v tujini.
- Oblikovanje protokola, ki bo opredelil postopke v primeru daljše odsotnosti (nadomeščanje v času dolgotrajne odsotnosti zaposlenih se rešuje sistemsko na ravni vodstva (oddelka/katedre oz. članice)). Na ta način se zagotovi, da prerazporeditev pedagoških obveznosti ne temelji na osebni pripravljenosti sodelavk_cev, ampak na jasno določenih postopkih in institucionalni podpori.

CILJ 5

VKLJUČEVANJE VIDIKA SPOLA V RAZISKOVANJE IN POUČEVANJE

Utemeljitev

Vključevanje vidika spola in interseksijske perspektive v raziskovanje in poučevanje omogoča razvijanje kritičnega mišljenja ter sposobnost analize kompleksnih družbenih razmerij in neenakosti. Pomembno je, da se v izobraževalnem procesu ne reproducirajo spolni in drugi družbeni stereotipi, temveč da se kritično razčlenjujejo in prepoznavajo kot del širših družbenih struktur moči.

UKREPI

- Sistematično se spremlja vključevanje vsebin, povezanih s spolom, v raziskovanje, pedagoški proces in zaključna dela. Uspešni raziskovalni projekti in zaključna dela se predstavljajo v okviru univerzitetnih dogodkov.
- Vzpostavi se spletni zavihek, namenjen predstavitvi raziskovalnih dosežkov, ki tematizirajo različne vidike spola (v interseksijski perspektivi).
- Spodbuja se razvijanje in vpeljevanje novih učnih vsebin s temo spola na vseh stopnjah študija. Študentke_i lahko učne vsebine s temo spola izberejo v okviru proste izbirlivosti ali kot dodatne učne enote (KOOD).
- Kontinuirano izvajanje izobraževanj na temo enakosti spolov v interseksijski perspektivi, ozaveščanja in odpravljanja spolnih stereotipov v pedagoškem procesu, kakor tudi vključevanja vidika spola v raziskovalne metode, kjer se spol obravnava kot raziskovalna spremenljivka.

CILJ 6

ODPRAVA DISKRIMINACIJE TER PREPREČEVANJE SPOLNEGA NASILJA IN NADLEGOVANJA

Utemeljitev

Spolno nasilje in nadlegovanje predstavljata resno kršitev človekovih pravic in dostojanstva ter pomembno oviro za uresničevanje načela enakosti spolov v akademskem okolju. Zaradi izrazite hierarhične strukture visokošolskega prostora, v katerem obstajajo razlike v družbeni in akademski moči, je nujno vzpostaviti učinkovite mehanizme preprečevanja, zaščite in obravnave vseh oblik nasilja in diskriminacije. UM si prizadeva zagotoviti varno, spoštljivo in vključujoče okolje, v katerem velja ničelna toleranca do spolnega nasilja, nadlegovanja in diskriminacije. Pristop temelji na načelih preprečevanja, zaščite, sankcioniranja in zagotavljanja podpore.

UKREPI

- Redna izobraževanja (predavanja in delavnice) za zaposlene in študentsko skupnost o pojavnih oblikah diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja.
- Priprava informativnih gradiv o pojavnih oblikah diskriminacije, preprečevanje spolnega nasilja in nadlegovanja. Gradiva vključujejo tudi informacije o pristojnih organih in postopkih za prijavo in obravnavo diskriminacije, spolnega nadlegovanja in nasilja ter institucionalnih mehanizmih podpore. Objavijo se na spletni strani UM in članic.
- Imenovanje zaupnih oseb. Vloga zaupne osebe je, da osebi z izkušnjo diskriminacije, spolnega nasilja ali nadlegovanja nudi podporo in informacije o možnostih za ukrepanje. Zato mora dobro poznati postopke prijave in mehanizme podpore. Imenuje se več zaupnih oseb. Univerza poskrbi za ustrezno usposabljanje zaupnih oseb, tudi z vključevanjem civilnodružbenih organizacij, ki se ukvarjajo s preprečevanjem nasilja.

UKREPI

- Vpeljava pravilnika, ki določa ukrepe za odpravo diskriminacije ter preprečevanje spolnega nasilja ter nadlegovanja, študentk_ov v študijskem okolju in naj omogoča notranje ukrepanje in zagotavljanje podpore žrtvam (npr. v primeru, ko sankcija zoper povzročitelja_ico po prijavi ne predvideva prekinitve delovnega razmerja). V pravilniku se natančno opredeli postopek ugotavljanja dejstev o prijavljenih kršitvah in imenovanje komisije za ugotovitev dejstev in okoliščin. Pravilnik omogoča začetek postopka tudi v primeru anonimne prijave, če ta vsebuje vse informacije, potrebne za uvedbo postopka.
- Pravilnik se prevede v angleški jezik in se skupaj z izvirno slovensko različico objavi na spletni strani UM in Intranetu UM. Članice se spodbudi k obveščanju zaposlenih.
- Zaposlene in študentsko skupnost se spodbuja, da poročajo o izkušnjah diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja, jih prijavljajo in poiščejo nasvet. Neudeležene, ki konfliktno situacijo zaznajo ali zanje izvejo, se podpira v tem, da ne gledajo stran, temveč žrtvam pomagajo.
- Imenovanje delovne skupine za oblikovanje, izvajanje, analiziranje študentske ankete, ki bo namenjena pridobivanju informacij o prisotnosti diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja. Delovna skupina na osnovi rezultatov ankete predlaga ustrezne ukrepe.

CILJ 7

VKLJUČUJOČE KOMUNICIRANJE

Utemeljitev

Visokošolski prostor je tesno prepleten s procesi spolnega zaznamovanja – ni le prostor, v katerem se razmerja moči med spoli odražajo, temveč tudi prostor, ki jih soustvarja. Pomembno vlogo pri tem imajo jezikovne prakse, ki so zaradi simbolnega kapitala govornikov ter legitimnosti, podeljene akademskemu prostoru, ključne za konstituiranje družbenih razmerij. UM se zaveda te simbolne moči, zato namenja posebno pozornost vključujočemu jeziku, ki prispeva k uresničevanju načel enakosti, spoštovanja in vključevanja.

UKREPI

- Priprava kompleksnih smernic za vključujoč jezik, ki upošteva razsežnosti spola, oviranosti ter rasnega in etničnega porekla. Smernice so objavijo na spletni strani UM. Krajši priročni povzetki smernic se pripravijo ločeno za vse zaposlene, za strokovne službe in službo za odnose z javnostmi.
- Implementacija smernic v jezikovno politiko ter dokumente UM in članic.
- Oblikovanje priporočil za vključujočo vizualno komunikacijo na spletnih straneh in v predstavitvenih gradivih. Ključno je, da vizualna komunikacija odraža raznolikost akademske skupnosti in se ob tem izogne stereotipnim prikazom posameznih skupnosti.
- Pri predstavitvi vsebin se zagotovi dostopnost informacij osebam z različnimi oblikami oviranosti (npr. oblikovanje spletnih strani, prilagojenih senzorno oviranim osebam).

UKREPI

- Preučitev možnosti za tolmačenje dogodkov v slovenski znakovni jezik.
- Izobraževanja na temo (spolno) vključujočega jezika, prepoznavanja stereotipnih jezikovnih in vizualnih podob, vključujoče in dostopne rabe vizualnih elementov in dostopnosti informacij za osebe z različnimi oblikami oviranosti.
- Promoviranje Smernic za zaposlene na UM za podporo raznolikosti spolne identitete, ki krepijo zavest o kompleksnosti spolne identitete in predstavljajo možnosti za vključujočo komunikacijo.
- Preučitev možnosti za izbiro ustreznega spola v pogodbah zaposlenih, obrazcih, potrdilih in drugih individualnih aktih.

CILJ 8

ODZIVANJE NA KRIZNE SITUACIJE

Utemeljitev

Univerza ni le prostor poučevanja in raziskovanja, temveč tudi institucija z družbeno odgovornostjo in etično dolžnostjo, da se odziva na kršitve človekovih pravic, nepravilnosti in nasilje. S svojimi pedagoškimi, raziskovalnimi in javnimi dejavnostmi lahko prispeva k ozaveščanju o globalnih krizah, njihovih družbenih posledicah ter oblikovanju pravičnejše in bolj solidarne družbe.

UKREPI

- UM v skladu z uskladitvijo na nacionalnem nivoju preuči možnosti za vpis študentkam_om, ki zaradi vojnih (kriznih) razmer v svoji državi ne morejo študirati (tudi če prihajajo iz držav, ki so zunaj EU).
- Dejavno sodelovanje UM pri organizaciji in izvedbi izobraževalnih ter kulturnih dogodkov, namenjenih razumevanju globalnih kriz in spodbujanju solidarnosti.

CILJ 8

SPREMLJANJE IN EVALVACIJA IZVAJANJA NAČRTA

Utemeljitev

Sistematično spremljanje izvedbe ukrepov je ključno za zagotavljanje učinkovitosti akcijskega načrta in pravočasno prepoznavanje izzivov pri uresničevanju enakosti spolov na UM. Program Obzorje Evropa zahteva redno spremljanje podatkov in letno poročanje o napredku, zato UM izvaja strukturirano letno evalvacijo, ki temelji na kazalnikih, določenih v načrtu. Takšen pristop povečuje preglednost, krepi odgovornost ter zagotavlja, da se ukrepi načrta dejansko izvajajo in prispevajo k trajnim institucionalnim izboljšavam.

UKREPI

- Redna (letna) evalvacija izvajanja načrta s poročilom, ki vključuje pregled izvedenih ukrepov, analizo kazalnikov, prepoznavanje izzivov in pripravo priporočil za nadaljnje obdobje. Izvaja jo delovna skupina, ki jo imenuje rektor.
- Poročilo o izvajanju načrta sprejme Komisija za ocenjevanje kakovosti UM, ki s sklepom seznani vodstvo UM in članice ter ga objavi na spletni strani UM.



IV. SKLEPNE UGOTOVITVE O ENAKOSTI SPOLOV NA UM

Univerza v Mariboru razume enakost spolov, raznolikost in vključevanje kot temeljne pogoje za zagotavljanje akademske odličnosti, družbene odgovornosti in etičnega delovanja. Z dokumentom Enakost spolov, raznolikost in vključevanje: akcijski načrt Univerze v Mariboru za obdobje 2026–2030 oblikuje celovito zavezo k vzpostavljanju vključujočega, pravičnega in varnega akademskega okolja. Akcijski načrt povezuje institucionalne politike obravnave spolnih neenakosti s spremljanjem mikroravni interakcij in razvojem organizacijske kulture, ki temelji na spoštovanju in priznavanju raznolikosti ter participaciji vseh članic_ov akademske skupnosti. Tak pristop zahteva dolgoročno, sistematično in skupnostno naravnano delovanje.

Pregled stanja kaže, da se je enakost spolov na UM v zadnjem desetletju postopno izboljšala, vendar je napredek še vedno različen med posameznimi ravnmi in članicami. Ženske so vse bolj prisotne v nekaterih vodstvenih funkcijah na univerzi in članicah, pogosteje vodijo raziskovalne projekte in pomembno prispevajo k mentorski odličnosti. Deleži senatork UM, dekanic in rednih

profesoric so se povečali, kar kaže na postopno odpravljanje dela zgodovinske neuravnoteženosti. Vendar pa se delež rednih profesorice povečuje počasneje kot pri nižjih akademskih nazivih, kar potrjuje, da je preboj žensk v najvišje nazive najtežji. Skoraj paritetna zastopanost ženk v docentskem nazivu predstavlja ključen potencialni vir za nadaljnje napredovanje žensk v višje nazive, hkrati pa opozarja, da kasnejši upad deleža v najvišjih nazivih ni posledica pomanjkanja žensk v akademskem bazenu, temveč prej rezultat strukturnih ovir na prehodu v najvišje položaje. Relativna uravnoteženost na sredini akademske lestvice pomeni, da bi bil ob ustrezni podpori dosegljiv tudi bolj enakomeren prehod v najvišje nazive

UM si prizadeva za ozaveščanje o pomenu raznolikosti perspektiv v odločevalskih telesih, obenem pa krepi zavedanje, da sprememb v smislu doseganja enakosti spolov ne bo prinesla zgolj večja zastopanost žensk, ampak tudi proaktivno delovanje oseb na vodstvenih položajih za odpravo strukturnih neenakosti ter spolnih stereotipov in ponotranjenih predsodkov.



Visokošolski prostor je močno prežet s procesi spolnega zaznamovanja – ni le prostor, v katerem se razmerja moči med spoli odražajo, temveč tudi prostor, ki jih soustvarja. Posebno vlogo pri tem imajo jezikovne prakse, ki so zaradi simbolnega kapitala govork_cev ter legitimnosti, podeljene akademskemu govoru, ključne za konstituiranje razmerij moči med spoli. Prav zato je pomembno, da uporabljamo spolno vključujoč jezik in s tem prispevamo k razširjanju prostora enakosti in prepoznavanja pluralnosti identitet.

Ena od zavez UM v obdobju 2026–2030 je oblikovanje institucionalnih rešitev za ustrezno in sistematično obravnavo problematike spolnega nadlegovanja in drugih oblik spolnega nasilja ter vzpostavitev varnega delovnega in študijskega okolja. Pri tem je pomembno, da se zavedamo večplastnosti položajev, ki oblikujejo realnost posameznic_kov, ter s tem povezanih medpresečnih neenakosti, ki zahtevajo različne oblike obravnave in zaščite oseb.

UM se zaveda svoje etične dolžnosti, da se odziva na krizne razmere in kršitve človekovih pravic in s krepitevijo solidarnosti uresničuje poslanstvo univerze kot družbeno odgovorne institucije.

PRILOGA

Enakost spolov, raznolikost in vključevanje: akcijski načrt Univerze v Mariboru za obdobje 2026–2030 s cilji, ukrepi, kazalniki, roki in odgovornimi osebami



ENAKOST SPOLOV, RAZNOLIKOST IN VKLJUČEVANJE: AKCIJSKI NAČRT UNIVERZE V MARIBORU ZA OBDOBJE 2026–2030

je pripravljen na osnovi usmeritev Strategije Univerze v Mariboru 2021–2030

Z akcijskim načrtom se zavezujemo k uresničevanju enakosti spolov, spoštovanju raznolikosti in zagotavljanju vključevanja. Poseben poudarek namenjamo vzpostavljanju mehanizmov za prepoznavanje in odpravo diskriminacije na podlagi spola, spolne usmerjenosti, etnične ali nacionalne pripadnosti, družbenega razreda, starosti, različnih oblik oviranosti in drugih osebnih okoliščin.

Akadska skupnost UM ustvarja raziskovalno in študijsko okolje, ki vsem zagotavlja enake možnosti, da razvijejo svoje potencialne, ter spodbuja občutek sprejetosti in pripadnosti.

S cilji, usmerjenimi v trajne institucionalne spremembe, UM prispeva tudi k uresničevanju trajnostnega razvoja.



ENAKOST SPOLOV,
RAZNOLIKOST IN
VKLJUČEVANJE

AKCIJSKI NAČRT UNIVERZE V MARIBORU
ZA OBDOBJE 2026–2030

CILJ 1

OZAVEŠČANJE O POMENU RAZNOLIKOSTI, PODPORA MARGINALIZIRANIM SKUPINAM IN KREPITEV NAČELA VKLJUČEVALNOSTI

UKREP	KAZALNIK	IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA	CILJNA VREDNOST KAZALNIKA	ROK IZVEDBE	ODGOVORNOST ZA IZVEDBO
Organiziranje rednih usposabljanj za vodstvene in strokovne organe UM in njenih članic o enakosti spolov, vplivu neozaveščenih predsodkov ter kulturno utrjenih stereotipov, mehanizmih podpore marginaliziranim skupinam ter pomenu intersekcijske (medpresečne) perspektive v oblikovanju univerzitetnih politik.	Število izvedenih usposabljanj ter število udeleženk_cev iz vodstvenih in strokovnih organov UM in članic.	0	2	2030	ORŠZ, članice
Vzpostavitev in razvijanje vzajemnega sodelovanja s civilnodružbenimi organizacijami, ki delujejo na področjih človekovih pravic in družbene pravičnosti ter zastopajo različne marginalizirane skupine.	Število aktivnih udeležb predstavnic_kov na javnih dogodkih (konference, okrogle mize, posveti, predavanja ipd.), ki obravnavajo temeljne družbene izzive, povezane s pravičnostjo, enakostjo in človekovimi pravicami.	0	2	2030	UM, članice
Pri načrtovanju dogodkov, ki obravnavajo vprašanja marginaliziranih skupin, zagotovitev prisotnosti in dejavnega sodelovanja oseb z izkušnjo obravnavane oblike marginalizacije (npr. osebe z gluhoto, gibalno ovirane osebe, osebe z migrantskim ozadjem, LGBTIQ+ osebe).	Aktivna vključenost oseb z izkušnjo marginalizacije v izvedbo posameznih letnih dogodkov.	0	1	2030	Delovna skupina za spremljanje evalvacije AN

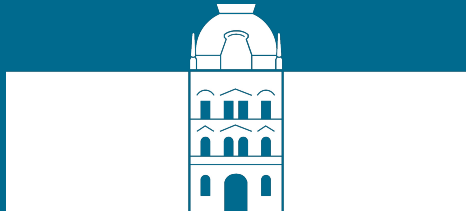
CILJ 1

OZAVEŠČANJE O POMENU RAZNOLIKOSTI, PODPORA MARGINALIZIRANIM SKUPINAM IN KREPITEV NAČELA VKLJUČEVALNOSTI

UKREP	KAZALNIK	IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA	CILJNA VREDNOST KAZALNIKA	ROK IZVEDBE	ODGOVORNOST ZA IZVEDBO
Periodično izvajanje fokusnih skupin z zaposlenimi in študentkami_i, ki doživljajo diskriminacijo na presečišču identitet in osebnih okoliščin (npr. spola in spolne usmerjenosti, spola in migrantskega ozadja idr.). S pomočjo fokusnih skupin se pridobijo informacije o tem, kako družbeni položaj posameznih skupin vpliva na njihov položaj v akademskem okolju ter študijski in karierni razvoj, kar bo omogočilo učinkovitejše načrtovanje ukrepov za oblikovanje vključujočega akademskega okolja.	Število izvedenih fokusnih skupin letno.	0	1	Ena na leto do 2030	Delovna skupina za spremljanje akcijskega načrta
Organizacija letnega dogodka, namenjenega ozaveščanju o enakosti spolov, raznolikosti in vključevanju. V izvedbo dogodka se vključujejo zaposleni in študentska skupnost, in sicer s predavanji, predstavitvami knjig, diplomskih in magistrskih del ter doktorskih disertacij, razstavami in drugimi aktivnostmi, ki tematizirajo različne vidike enakosti spolov in reflektirajo raznoliko skupnost ter izpostavljajo primere dobrih praks in pozitivnih zgledov.	Število udeleženk_cev na letnem dogodku.	0	1	Stalna aktivnost	Filozofska fakulteta
Oblikovanje smernic za oblikovanje varnega, vključujočega in podpornega delovnega, učnega, raziskovalnega in študijskega okolja za LGBTIQ+ osebe.	Število izvedenih aktivnosti (predavanja, razstave, predavitve).	0	3	2030	Delovna skupina za spremljanje akcijskega načrta, ORŠZ, Pravna služba

CILJ 2

URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST SPOLOV PRI VODENJU
IN ODLOČANJU TER RAZNOLIKA SESTAVA DELOVNIH
TELES



Univerza v Mariboru

UKREP	KAZALNIK	IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA	CILJNA VREDNOST KAZALNIKA	ROK IZVEDBE	ODGOVORNOST ZA IZVEDBO
Letno spremljanje zastopanosti spolov v odločevalskih telesih in na vodstvenih položajih. Za položaje, kjer so nesorazmerja najbolj izrazita, se statistični podatki dopolnijo s kvalitativnimi, pridobljenimi s periodičnim izvajanjem ankete med zaposlenimi ali fokusnih skupin, kjer zaposleni izražajo mnenje o ovirah pri doseganju uravnotežene zastopanosti spolov. Na podlagi ugotovitev, ali so ovire strukturne, institucionalne ali individualne, se oblikujejo nadaljnja priporočila.	Dopolnitev samoevalvacijskega obrazca članic UM v poglavju kadri z vključitvijo evalvacije izvajanja izbranih vidikov politike enakosti na članicah.	Samoevalvacijski obrazec članic UM ne vsebuje evalvacije izvajanja enakosti spolov.	Samoevalvacijski obrazec članic UM vsebuje evalvacijo izbranih vidikov izvajanja enakosti spolov.	2030	Vodstvo UM, KOKU
Spolno uravnotežen Senat UM (mandat 2027–2031) – priporoča se, da članice v senat imenujejo osebi različnih spolov.	Spodbujanje članic k sistemu zadrge.	0	1	2030	Vodstva članic, organi UMI
Pri sestavi delovnih teles se – glede na izvedljivost – upoštevajo ustrezna strokovnost, izkušnost in raznolikost osebnih okoliščin, v smislu zastopanosti oseb različnih starostnih skupin, etničnega ali socialnega porekla, spolne usmerjenosti, spolne identitete.	Spodbuja se k raznolikosti sestave delovnih teles, kjer je to mogoče.	Sestava delovnih teles ne vsebuje vseh kriterijev.	Članice upoštevajo raznoliko sestavo delovnih teles, kjer je to mogoče.	Stalna aktivnost	Vodstva članic, organi UM

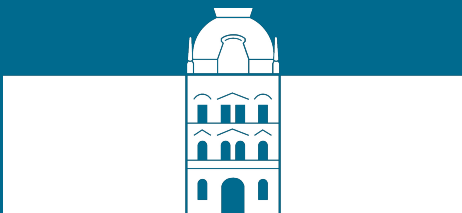
CILJ 3

ENAKOST PRI ZAPOSLOVANJU IN KARIERNEM NAPREDOVANJU

UKREP	KAZALNIK	IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA	CILJNA VREDNOST KAZALNIKA	ROK IZVEDBE	ODGOVORNOST ZA IZVEDBO
Še naprej se spremljajo razmerja po spolu po kategorijah, kot so navedene v prvem delu dokumenta. Letno se spremljajo: - o Razmerja po spolu med pedagoškim osebjem glede na naziv in povprečen čas napredovanja. - o Razmerja po spolu med raziskovalnim osebjem glede na raziskovalni naziv in povprečen čas napredovanja. - o Razmerja po spolu glede na vrsto pogodbe. Spremlja se razmerje pogodb za določen čas in znotraj tega razmerje po spolu. Na podlagi zbranih podatkov se predlagajo morebitni nadaljnji ukrepi.	Letno spremljanje razmerij po spolu.	2021–2025	Razmerja po spolu se spremljajo letno od 2026 do 2030.	Razmerja po spolu se spremljajo letno od 2026 do 2030.	Delovna skupina za spremljanje akcijskega načrta.

CILJ 4

USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA



Univerza v Mariboru

UKREP	KAZALNIK	IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA	CILJNA VREDNOST KAZALNIKA	ROK IZVEDBE	ODGOVORNOST ZA IZVEDBO
Vzpostavitev možnosti izvajanja prilagojenega pedagoškega procesa zaradi raziskovalnega ali pedagoškega delovanja v tujini.	Upošteva se veljavna Merila.	Preučitev možnosti na vsaki članici posebej.	Možnost izvajanja glede na proces na vsaki posamezni članici.	Stalna aktivnost	Članice posamezno glede na primer
Preučitev možnosti za uvedbo finančne in organizacijske podpore zaposlenim, ki v okviru svojega raziskovalnega ali pedagoškega dela delujejo v tujini in tam bivajo z družino. Podpora bi vključevala finančno pomoč za ustrezno družinsko nastanitev ter strokovno svetovanje pri iskanju šol in vrtcev v tujini.	Preučitev možnosti za uvedbo finančne in organizacijske podpore.	0	Možnosti se preučijo.	Stalna aktivnost	Članice posamezno glede na primer
Oblikovanje protokola, ki bo opredelil postopke v primeru daljše odsotnosti (nadomeščanje v času dolgotrajne odsotnosti zaposlenih se rešuje sistemsko na ravni vodstva (oddelka/katedre oz. članice)). Na ta način se zagotovi, da prerazporeditev pedagoških obveznosti ne temelji na osebni pripravljenosti sodelavk_cev, ampak na jasno določenih postopkih in institucionalni podpori.	Protokol je oblikovan.	Opravi se preverjanje na članicah.	Implementacija in predstavitev dobrih praks protokola.	2029	Članice
Redna izobraževanja o organizaciji delovnega časa ter vzpostavljanju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem.	Število izvedenih izobraževanj.	0	4	Stalna aktivnost	Izpopolni UM

CILJ 5

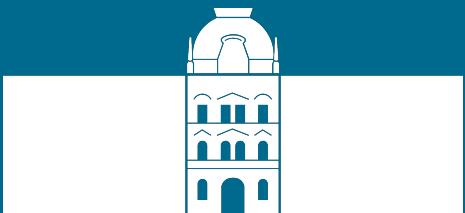
VKLJUČEVANJE VIDIKA SPOLA V RAZISKOVANJE IN POUČEVANJE



UKREP	KAZALNIK	IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA	CILJNA VREDNOST KAZALNIKA	ROK IZVEDBE	ODGOVORNOST ZA IZVEDBO
Sistematično se spremlja vključevanje vsebin, povezanih s spolom, v raziskovanje, pedagoški proces in zaključna dela. Uspešni raziskovalni projekti in zaključna dela se predstavljajo v okviru univerzitetnih dogodkov.	Vzpostavi se sistem spremljanja tematike.	0	Sistem je vzpostavljen.	Stalna aktivnost	Delovna skupina za spremljanje akcijskega načrta
Vzpostavi se spletni zavihek, namenjen predstavitvi raziskovalnih dosežkov, ki tematizirajo različne vidike spola (v interseksijski perspektivi).	Vzpostavljen in javno dostopen zavihek na spletni strani	0	1	Do 2030	Članice, OKROJ
Spodbuja se razvijanje in vpeljevanje novih učnih vsebin s temo spola na vseh stopnjah študija. Študentke_i lahko učne vsebine s temo spola izberejo v okviru proste izbirnosti ali kot dodatne učne enote (KOOD).	Vpeljava vsebin v KOOD.	0	Vsebine so vključene.	Stalna aktivnost	Filozofska fakulteta – v sodelovanju z ostalimi članicami
Kontinuirano izvajanje izobraževanj na temo enakosti spolov v interseksijski perspektivi, ozaveščanja in odpravljanja spolnih stereotipov v pedagoškem procesu, kakor tudi vključevanja vidika spola v raziskovalne metode, kjer se spol obravnava kot raziskovalna spremenljivka.	Število izvedenih izobraževanj.	0	4	2030	Izpopolni UM

CILJ 6

ODPRAVA DISKRIMINACIJE TER PREPREČEVANJE
SPOLNEGA NASILJA IN NADLEGOVANJA



Univerza v Mariboru

UKREP	KAZALNIK	IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA	CILJNA VREDNOST KAZALNIKA	ROK IZVEDBE	ODGOVORNOST ZA IZVEDBO
Redna izobraževanja (predavanja in delavnice) za zaposlene in študentsko skupnost o pojavnih oblikah diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja.	Število izvedenih izobraževanj.	0	5	2030	Izpopolni UM
Priprava informativnih gradiv o pojavnih oblikah diskriminacije, preprečevanje spolnega nasilja in nadlegovanja. Gradiva vključujejo tudi informacije o pristojnih organih in postopkih za prijavo in obravnavo diskriminacije, spolnega nadlegovanja in nasilja ter institucionalnih mehanizmih podpore. Objavijo se na spletni strani UM in članic.	Priprava gradiva ali spletne povezave na že obstoječa gradiva.	0	1	2030	Delovna skupina za spremljanje AN
Imenovanje zaupnih oseb. Vloga zaupne osebe je, da osebi z izkušnjo diskriminacije, spolnega nasilja ali nadlegovanja nudi podporo in informacije o možnostih za ukrepanje. Zato mora dobro poznati postopke prijave in mehanizme podpore. Imenuje se več zaupnih oseb. Univerza poskrbi za ustrezno usposabljanje zaupnih oseb, tudi z vključevanjem civilnodružbenih organizacij, ki se ukvarjajo s preprečevanjem nasilja.	Preučitev možnosti imenovanja zaupnih oseb.	0	3	2030	Vodstvo UM, strokovne službe, članice
Vpeljava pravilnika, ki določa ukrepe za odpravo diskriminacije ter preprečevanje spolnega nasilja ter nadlegovanja, študentk_ov v študijskem okolju in naj omogoča notranje ukrepanje in zagotavljanje podpore žrtvam (npr. v primeru, ko sankcija zoper povzročitelja_ico po prijavi ne predvideva prekinitve delovnega razmerja). V pravilniku se natančno opredeli postopek ugotavljanja dejstev o prijavljenih kršitvah in imenovanje komisije za ugotovitev dejstev in okoliščin. Pravilnik omogoča začetek postopka tudi v primeru anonimne prijave, če ta vsebuje vse informacije, potrebne za uvedbo postopka.	Preučitev priprave pravilnika, v skladu z ZVIS.	0	Osnutek se pripravi	2030	Strokovne službe UM, vodstvo

CILJ 6

ODPRAVA DISKRIMINACIJE TER PREPREČEVANJE SPOLNEGA NASILJA IN NADLEGOVANJA



UKREP	KAZALNIK	IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA	CILJNA VREDNOST KAZALNIKA	ROK IZVEDBE	ODGOVORNOST ZA IZVEDBO
Pravilnik se prevede v angleški jezik in se skupaj z izvirno slovensko različico objavi na spletni strani UM in Intranetu UM. Članice se spodbudi k obveščanju zaposlenih.	Prevod.	0	Pravilnik je preveden in objavljen.	2030	Vodstvo UM, strokovne službe
Zaposlene in študentsko skupnost se spodbuja, da poročajo o izkušnjah diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja, jih prijavljajo in poiščejo nasvet. Neudeležene, ki konfliktne situacije zaznajo ali zanje izvejo, se podpira v tem, da ne gledajo stran, temveč žrtvam pomagajo.	Seznanitev z obstoječim mehanizmom za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja in nasilja v okviru uvajalnih dnevov za brucke_e.	Aktivnosti se izvajajo.	Aktivnosti se še natančneje opredelijo na sistemski ravni zaupnih oseb na članicah.	2030	Članice
Imenovanje delovne skupine za oblikovanje, izvajanje, analiziranje študentske ankete, ki bo namenjena pridobivanju informacij o prisotnosti diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja. Delovna skupina na osnovi rezultatov ankete predlaga ustrezne ukrepe.	Delovna skupina je imenovana. Pripravljena in izvedena je študentska anketa. Poročilo z analizo rezultatov ankete in predlaganimi ukrepi.	0	1	2030	Delovna skupina, ki jo imenuje rektor

CILJ 7

VKLJUČUJOČE KOMUNICIRANJE



Univerza v Mariboru

UKREP	KAZALNIK	IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA	CILJNA VREDNOST KAZALNIKA	ROK IZVEDBE	ODGOVORNOST ZA IZVEDBO
Priprava kompleksnih smernic za vključujoč jezik, ki upošteva razsežnosti spola, oviranosti ter rasnega in etničnega porekla. Smernice so objavijo na spletni strani UM. Krajši priročni povzetki smernic se pripravijo ločeno za vse zaposlene, za strokovne službe in službo za odnose z javnostmi.	Priprava smernic o vključujočem jeziku in sprejetje smernic za vključujočo rabo jezika.	Obstajajo smernice, ki so vezane specifično na prepoznavanje in priznavanje raznolikosti spolnih identitet in vključevanje transspolnih in spolno nebinarnih oseb. Splošne smernice o vključujočem jeziku še ne obstajajo.	Smernice so sprejete in javno objavljene. Povzetki smernic so pripravljeni za vodstva in strokovne službe.	2030	Delovna skupina, vodstvo UM, vodstvo članic, ORŠZ
Oblikovanje priporočil za vključujočo vizualno komunikacijo na spletnih straneh in v predstavitvenih gradivih. Ključno je, da vizualna komunikacija odraža raznolikost akademske skupnosti in se ob tem izogne stereotipnim prikazom posameznih skupnosti.	Pripravljena in sprejeta priporočila za vključujočo vizualno komunikacijo na UM.	Priporočila ne obstajajo.	Priporočila so oblikovana, potrjena in integrirana v komunikacijsko politiko UM.	2030 2030	Delovna skupina, OKROJ, ORŠZ
Pri predstavitvi vsebin se zagotovi dostopnost informacij osebam z različnimi oblikami oviranosti (npr. oblikovanje spletnih strani, prilagojenih senzorno oviranim osebam).	Stopnja skladnosti spletnih strani UM z načeli dostopnosti in število izvedenih prilagoditev.	Nizka dostopnost.	Spletna strani UM dosežejo višjo dostopnost; izvedene ključne prilagoditve za senzorno ovirane osebe.	Stalna aktivnost	OKROJ

CILJ 7

VKLJUČUJOČE KOMUNICIRANJE



UKREP	KAZALNIK	IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA	CILJNA VREDNOST KAZALNIKA	ROK IZVEDBE	ODGOVORNOST ZA IZVEDBO
Preučitev možnosti za tolmačenje dogodkov v slovenski znakovni jezik.	Število dogodkov, za katere je zagotovljeno tolmačenje v slovenski znakovni jezik.	Obstaja možnost transkripta spletnih izobraževanj.	UM vzpostavi protokol za zagotavljanje tolmačenja dogodkov (glede na izvedljivost).	2030	OKROJ
Izobraževanja na temo (spolno) vključujočega jezika, prepoznavanja stereotipnih jezikovnih in vizualnih podob, vključujoče in dostopne rabe vizualnih elementov in dostopnosti informacij za osebe z različnimi oblikami oviranosti.	Število izvedenih izobraževanj in število udeleženk_cev.	1	2	2030	Izpopolni UM, Študentsko središče
Promoviranje Smernic za zaposlene na UM za podporo raznolikosti spolne identitete, ki krepijo zavest o kompleksnosti spolne identitete in predstavljajo možnosti za vključujočo komunikacijo.	Število izvedenih promocijskih aktivnosti (predstavitve, delavnice, komunikacijske kampanje).	0	1	Stalna aktivnost	Članice
Preučitev možnosti za izbiro ustreznega spola v pogodbah zaposlenih, obrazcih, potrdilih in drugih individualnih aktih.	Pripravljena analiza izvedljivosti in predlog rešitev glede označevanja spola v pogodbah, obrazcih in potrdilih.	0	Analiza izvedena; po potrebi uvedene prilagoditve v obrazcih in internih aktih UM.	Do 2030	RCUM, Pravna služba, vodstvo

CILJ 8

ODZIVANJE NA KRIZNE SITUACIJE



UKREP

UM v skladu z uskladitvijo na nacionalnem nivoju preuči možnosti za vpis študentkam_om, ki zaradi vojnih (kriznih) razmer v svoji državi ne morejo študirati (tudi če prihajajo iz držav, ki so zunaj EU).

Dejavno sodelovanje UM pri organizaciji in izvedbi izobraževalnih ter kulturnih dogodkov, namenjenih razumevanju globalnih kriz in spodbujanju solidarnosti.

KAZALNIK

Število prilagojenih postopkov vpisa in število sprejetih študentk_ov s kriznih območij.

Število izobraževalnih in kulturnih dogodkov, pri katerih članice UM sodelujejo kot organizator ali soorganizator, z osredotočenostjo na globalne krize in solidarnost.

IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA

Prilagojeni postopki niso formalno in redno vzpostavljeni.

UM nima sistemsko vzpostavljenega sodelovanja pri teh dogodkih.

CILJNA VREDNOST KAZALNIKA

Vzpostavljen prilagojen postopek vpisa ter omogočen vpis minimalnemu številu študentk_ov s kriznih območij v skladu z ureditvijo na nacionalnem nivoju

Organizacija izobraževalnih programov, okroglih miz, kulturnih dogodkov, razprav, razstav na temo globalnih kriz in solidarnosti na članicah glede na zmožnosti.

ROK IZVEDBE

Glede na zmožnosti in glede na uredbo na nacionalnem nivoju.

2030

ODGOVORNOST ZA IZVEDBO

Vodstvo

Članice

CILJ 9

SPREMLJANJE IN EVALVACIJA IZVAJANJA NAČRTA

UKREP

Redna (letna) evalvacija izvajanja načrta z nastalim poročilom, ki vključuje pregled izvedenih ukrepov, analizo kazalnikov, prepoznavanje izzivov in pripravo priporočil za nadaljnje obdobje.

Poročilo o izvajanju načrta sprejme Komisija za ocenjevanje kakovosti UM ter s sklepom seznani vodstvo UM in članice ter ga objavi na spletni strani UM.

KAZALNIK

Imenovanje delovne skupine za evalvacijo.

Izvedena evalvacija.

Seznaniitev vodstva in članic UM z evalvacijskim poročilom.

IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA

Delovna skupina za evalvacijo ni imenovana.

Ni izvedenih evalvacij.

Seznaniitve niso izvedene.

CILJNA VREDNOST KAZALNIKA

Delovna skupina za evalvacijo je imenovana.

5 izvedenih letnih evalvacij za obdobje 2026–2030 in poročilo, ki vključuje pregled izvedenih ukrepov, analizo kazalnikov, prepoznavanje izzivov in pripravo priporočil za nadaljnje obdobje.

5 seznaniitev z evalvacijskim poročilom (ena letno za obdobje 2026–2030)

ROK IZVEDBE

Do oktobra 2026.

Prva evalvacija se izvede v prvi polovici 2027 za 2026 in po enakem principu poteka letno do leta 2031.

Prvič po zaključeni evalvaciji za leto 2026 in nato letno vse do zaključene evalvacije za leto 2030.

ODGOVORNOST ZA IZVEDBO

Delovna skupina za spremljanje akcijskega načrta, ORŠZ, ORUD, KOKU

Delovna skupina za spremljanje akcijskega načrta, ORŠZ, ORUD, KOKU