

## UVOD

# Kaj lahko institucije naredijo za enakost spolov: Primer UL FF<sup>1</sup>

Milica Antić Gaber

**H**iter pregled ukvarjanja z enakostjo spolov v našem ožjem in širšem okolju razkrije, da smo dolgo živeli v prepričanju, ki se je izražalo z ugotovitvijo: »Pri nas je vse v redu!« Do takšnih ugotovitev je velikokrat prišlo predvsem zaradi prepričanja, da imamo na ravni države dobro urejeno zakonodajo, ki preprečuje diskriminacijo na podlagi spola tako širše kot tudi v akademskem okolju; da imamo številne zakonske in podzakonske akte, ki izhajajo iz meritokratskih načel; da so naše akademske institucije del širšega akademskega polja, ki je dobro urejeno, ustrezno vodeno in neproblematično. Če se kje pojavi kak problem, pa naj bi šlo predvsem za kršitev obstoječih pravil ali za posamične ekscesne primere, ki pa naj ne bi zadevali sistemske ali institucionalne ravni urejanja področja. Ta zaverovanost v moč nacionalne zakonodaje in meritokratskih načel je bila močna, trdna in dolgoživa.

Čeprav so se v Sloveniji že v devetdesetih letih prejšnjega stoletja pojavile prve študije, ki so tematizirale neenakost spolov v akademskem polju (Jogan, 1992, 1998), in je bila leta 2001 ustanovljena Komisija za uveljavitev vloge žensk v znanosti, kasneje preimenovana v Komisijo za enake možnosti v znanosti, se vse do sprejetja Resolucije o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020 ni govorilo o institucionalnih načrtih za enakost spolov na tem področju (več v: Mihajlović Trbovc, 2022).

---

1 Besedilo je nastalo kot rezultat projekta Gearing Roles (Gender Equality Actions in Research Institutions to traNsform Gender ROLES). Projekt je prejel sredstva iz programa Evropske unije Obzorje 2020 v okviru pogodbe o dodelitvi sredstev št. 824536.

Na ravni politik Evropske unije najdemo številne dokumente, ki se vzemajo za promocijo enakosti spolov v akademskem polju. Še posebno je na tem področju aktiven Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE), ki je skupaj z Generalnim direktoratom Evropske komisije za raziskave in inovacije izvedel več projektov o tej temi in si med drugim prizadeva tudi za institucionalne spremembe, ki bi omogočile odstranitev ovir na poti k enakosti spolov. Raziskovalne in akademske institucije pa poziva k izvajanju institucionalnih sprememb na področju upravljanja človeških virov, financiranja, odločanja in raziskovalnih programov. Izpostavljeni cilji institucionalnih sprememb so: prvič, enakost spolov v zastopanosti na vseh ravneh znanstvene kariere; drugič, uravnotežena zastopanost žensk in moških v procesih in organih odločanja; tretjič, ohranjanje in prepoznavanje potenciala in talentov žensk in moških; ter četrtič, spodbujanje vključevanja vidika spola v raziskovalne vsebine in vsebine inovacij (gl. EIGE, 2016).

Na podlagi teh spodbud so bili na mnogih univerzah v Evropi sprejeti akcijski načrti, programi ali posebne politike s ciljem spreminjati obstoječe odnose neenakosti spolov v njihovih institucijah. Že hiter pregled spletnih strani nekaterih univerz pokaže, da že v osnovnih predstavitenih besedilih ali v preambulah, ki govorijo o naravnosti in ciljnih delovanja univerze, omenjajo neenakost ter politike in mehanizme za vzpostavljanje enakosti (spolov); da so nekatere univerze sprejele bodisi politike enakosti spolov (*gender equality policy*) in/ali akcijske načrte za enakost spolov (*gender action plan*); da na nekaterih univerzah obstajajo observatoriji ali posebne enote z zadolžitvami na najvišjih odločevalskih ravneh s ciljem vzpostavljanja enakosti spolov; da druge univerze vključujejo poročila o napredku pri zagotavljanju enakosti spolov v akademskem svetu v letna poročila o delu ali pa imajo o tej problematiki objavljena posebna poročila; da so ponekod sprejeli tudi posebne ukrepe, s katerimi bi na novih delovnih mestih na univerzah prioritarno zaposlovali ženske. Skratka, omenjene in podobne dokumente imajo že nekaj časa številne evropske univerze (več v: Antić Gaber, 2018).

...

Čeprav je bila enakost spolov eden izmed najpomembnejših ciljev velike večine strateških dokumentov tako v domačem kot v mednarodnem visokošolskem in raziskovalnem prostoru in čeprav je tudi Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 med osmimi prednostnimi področji navedla tudi »družbo znanja brez spolnih stereotipov« (ReNPEMŽM15–2)<sup>2</sup> in pozvala k odpravljanju spolnih neenakosti tudi v znanosti in visokem šolstvu, je v letu 2019, ko se je na UL FF začel izvajati projekt Gearing Roles,<sup>3</sup> imel v akademskem polju v Sloveniji načrt enakosti spolov samo Znanstvenoraziskovalni center SAZU, njegov akcijski načrt je bil potrjen februarja 2018 (<https://spolin-znanost.zrc-sazu.si/novice-akcijski-nacrt/>), na nekaterih drugih institutih pa so podobni načrti nastajali.

Filozofska fakulteta, partnerica mednarodnega projekta Gearing Roles (GR), ki ga je koordinirala Univerza Deusto iz Bilbao in v katerem je sodelovalo še osem organizacij iz Španije, Portugalske, Velike Britanije, Belgije, Nizozemske, Turčije, Estonije in Slovenije, je bila med fakultetami v Sloveniji prva, ki je začela pripravljati Načrt enakosti spolov (NES).

Glavni cilj projekta GR je bil spodbujati strukturne spremembe na področju zagotavljanja enakosti spolov v raziskovalnih in izobraževalnih ustanovah, ki naj bi sprejele svoje načrte enakosti spolov, strukturirane po svoji meri. Strukturne spremembe naj bi vključevale nove načine oblikovanja politik, premike v organizacijski in institucionalni kulturi ter premike v vedenju in ravnanjih akademske skupnosti. Projekt je z osrednjimi cilji na štirih področjih meril tudi na preizpraševanje in preoblikovanje tradicionalnih vlog spolov na mikro-, mezo- in makroravni: na področju poklicnega napredovanja žensk odstraniti ovire pri zaposlovanju žensk in razvoju njihovih karier; pri vodenju in odločanju obravnavati vprašanje neravnovesja med spoloma v organih odločanja ter zagotoviti večji delež žensk na vodilnih in vodstvenih položajih; na področju izobraževanja in raziskovanja spodbujati uvajanje perspektive in dimenzije spola v študijski

---

2 ReNPEMŽM15–2, <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO108>.

3 Članice projektne skupine Gearing Roles smo bile Milica Antić Gaber, Tjaša Cankar, Živa Kos in Jasna Podreka.

proces in raziskovanje; ter spodbujati širjenje vednosti in znanstvene produkcije o spolu v zvezi s študijami spola in feminističnimi študijami ter raziskovalkam nuditi pomoč na začetni stopnji razvoja njihovih karier. V okviru načrtovanja in izvajanja NES pa naj bi bila osnovna skrb posvečena prizadevanjem za trajnostne spremembe v institucionalnih mehanizmi, politikah, praksah in postopkih, ki spodbujajo enakost spolov.<sup>4</sup>

Na Filozofski fakulteti smo na začetku projekta ugotovile, da smo – v nasprotju z nekaterimi drugimi sodelujočimi institucijami, ki so se z institucionalnimi mehanizmi za enakost spolov ukvarjale že prej – na samem začetku procesa. Zaradi te ugotovitve smo morale najprej čim natančneje popisati stanje stvari v naši organizaciji, zbrati podatke, ki bi nam pomagali izrisati sliko obstoječega stanja na začrtanih in zgoraj omenjenih področjih. Naloga je bila vse prej kot lahka. Ugotovile smo namreč, da podatki po spolu po posameznih kazalcih in v nekaterih bazah sicer obstajajo, vendar te baze med seboj niso usklajene oz. združljive. Zato smo morale do marsikaterega podatka priti z mukotrpnim urejanjem podatkov iz posameznih delov baz skupnih služb (kadrovske službe, računovodstva, ZIFF), oddelčnih baz ipd. Ne glede na te začetne težave in ne glede na to, da smo začenjale praktično iz nič, smo po skoraj tri četrt leta dela lahko sestavile osnovno poročilo o stanju problematike po – na ravni celotnega projekta – vnaprej pripravljenih kazalcih za posamezno področje. To nam je služilo za identifikacijo za našo institucijo pomembnih področij (ne)enakosti spolov, ki naj bi jih vseboval naš NES.

Po pogovorih z vodstvom fakultete, vodstvi oddelkov, komisijo za kakovost, zaposlenimi v skupnih službah in študentsko populacijo smo za NES identificirale naslednje pomembne stebre načrta:

- 1. Sistematično zbiranje in spremljanje podatkov o vseh zaposlenih in študentski populaciji po spolu:** Ugotovljeno je bilo, da bo šele vzpostavitev sistematičnega zbiranja podatkov po spolu omogočala spremljanje stanja, ki bo temeljilo na usklajenih podatkovnih

---

4 Vsekakor je bila eden pomembnih dejavnikov začetne podpore komunikacija med kolegicami, ki so v Sloveniji delale na podobnih projektih in so združene v skupini CoP (Community of Practice). Povezovala je 37 članic iz 16 institucij, ki jih je družilo prizadevanje za izboljšanje stanja enakosti spolov v akademskem polju (več v Mihajlović Trbovc, 2022).

bazah. Na tej osnovi pa bodo možni tudi premisleki in načrtovanje praks za zagotavljanje enakosti spolov na fakulteti.

2. **Enake možnosti spolov pri zaposlovanju, napredovanju in kariernih možnostih ter pri usklajevanju profesionalnega in zasebnega življenja:** Z vzpostavitvijo sistematičnega zbiranja podatkov po spolu o zaposlovanju, napredovanju in kariernih možnostih zaposlenih, o zasedbi vodilnih in vodstvenih položajev, nagradah in priznanjih ipd., bi bila omogočena sledljivost napredovanja zaposlenost na njihovi karierni poti. Na ta način bi lahko oblikovali učinkovitejše ukrepe ter tako pomembno prispevali k vzpostavitvi enakih možnosti v zaposlovanju in napredovanju.
3. **Spol v raziskovanju, učnih načrtih in pedagoškem procesu:** Vključevanje perspektive in dimenzije spola v študijski proces in raziskovanje naj bi spodbudilo k razmisleku o razvijanju, spremljanju in posodabljanju učnih načrtov in učnih gradiv z namenom odpravljanja spolnih stereotipov ter o vlogi spolov v družbi. Vključevanje perspektive in dimenzije spola v raziskovanje pa bi povečalo pogostost razmisleka pri formuliranju raziskovalnih vsebin, oblikovanju spolno uravnoteženih raziskovalnih skupin ter pri širitvi in popularizaciji rezultatov raziskav, ki se ukvarjajo z vprašanjem spola.
4. **Spolno občutljiva raba jezika:** Čeprav se je delo v zvezi s spolno občutljivo rabo jezika začelo že pred potrditvijo NES, ko je senat Filozofske fakultete leta 2018 sprejel sklep o spolno vključujočem jeziku, naj bi posebna delovna skupina nadaljevala delo pri uvajanju novosti na tem področju.
5. **Spolni stereotipi, spolna diskriminacija in spolno nadlegovanje:** Ker UL FF ni imela posebnih mehanizmov za vodenje primerov in nudenje pomoči žrtvam, ki se soočajo s spolnimi stereotipi, diskriminatornimi praksami in spolnim nadlegovanjem, je bilo tudi na tem področju nujno sprejeti vsaj osnovne akte na ravni fakultete.

NES je kratek strateški dokument. Za uresničitev zastavljenih ciljev načrta pa je dekanov kolegij potrdil akcijski načrt o izvedbi.<sup>5</sup> V akcijskem načrtu so opredeljeni cilji, aktivnosti, ciljne skupine, odgovorne osebe, indikatorji in časovni okviri.

Po sprejetju NES (glej prilogo) in akcijskega načrta se je delo za uresničevanje načrta nadaljevalo v okviru razširjene delovne skupine NES. V njej je sodelovalo več kot petdeset članic in članov. V tem okviru so bile oblikovane tri vsebinsko zaokrožene ožje delovne skupine,<sup>6</sup> ki naj bi se ukvarjale z naslednjimi tematikami:

- NES1: sistematično zbiranje in spremljanje podatkov v zvezi z enakimi možnostmi spolov pri zaposlovanju, napredovanju in kariernih možnostih;
- NES2: spol v raziskovanju, učnih načrtih in pedagoškem procesu;
- NES3: spolno občutljiva raba jezika, spolni stereotipi, spolno nadlegovanje ter druge oblike nadlegovanja in nasilja na podlagi spola.

V vsaki od skupin so sodelovale predstavnice in predstavniki oddelkov, članice in člani komisije za kakovost, članice projekta GR, raziskovalke in raziskovalci, zaposleni v oddelčnih knjižnicah in skupnih službah ter predstavnice študentske populacije. Na ta način smo dosegle sodelovanje širokega kroga zainteresiranih z vseh ravni delovanja fakultete kakor tudi potrebno visoko stopnjo soglasja pri posameznih aktivnostih, uveljavljanju sprememb in sprejemanju dokumentov.

Kako so potekale posamezne aktivnosti uresničevanja NES, opisujejo posamezna poglavja pričujoče publikacije. Pozornejše branje bo razkrilo, kakšne načine dela in sodelovanja različnih delov organizacije nam je v tem projektu uspelo povezati, kaj nam je uspelo narediti, in seveda tudi, kje nam ni uspelo. Kar nam je uspelo narediti, nam je uspelo tudi ob izdatni podpori obeh vodstev fakultete, prvega pod vodstvom dekana prof. Roman Kuharja in drugega pod vodstvom dekanje prof. Mojce Schlamberger Brezar, ki sta projekt in nekatere najpomembnejše dele načrta podprla tako z

---

5 NES je objavljen na spletni strani FF: [https://www.ff.uni-lj.si/sites/default/files/documents/NES%20ULFF\\_po%20senatu.pdf](https://www.ff.uni-lj.si/sites/default/files/documents/NES%20ULFF_po%20senatu.pdf).

6 Imena vseh članic in članov skupin so navedena v posebnem razdelku »Dokumenti«.

lastnim delom in sodelovanjem kot tudi – vsaj deloma – s finančno podporo. Brez te podpore bi sprejem in uresničevanje načrta potekala veliko bolj počasi in veliko manj učinkovito. Podpora z najvišje ravni se ni izkazala za pomembno samo pri našem NES, o pomenu takšne (ne)podpore so poročale tudi druge institucije, vključene v projekt GR.

Poleg sprememb, ki smo jih izpeljali na naši fakulteti, lahko rečemo, da smo spodbudili tudi spremembe na ravni Univerze v Ljubljani, vsaj na področju institucionalnega urejanja problematike spolnega nadlegovanja in sprejemanja NES UL. V obeh aktivnostih so s svojim znanjem in izkušnjami s pripravo omenjenih dokumentov med drugim sodelovale članice naših delovnih skupin.<sup>7</sup>

Zaradi izkušenj pri pripravi naših strokovnih smernic za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja in nasilja, je tedanji rektor prof. Igor Papič leta 2020 v delovno skupino za pripravo sprememb univerzitetnega pravilnika o ukrepih proti nasilju, nadlegovanju in trpinčenju povabil članice naših delovnih skupin. Pripravo tega pravilnika je v novi sestavi končala komisija, ki jo je imenoval novoizvoljeni rektor prof. Gregor Majdič. Prenovljeni pravilnik pa je senat potrdil februarja 2022.<sup>8</sup>

Delovna skupina dvanajstih članic in članov za pripravo NES UL, ki je bila imenovana septembra 2021 pod novim univerzitetnim vodstvom in jo je vodila prof. Vesna Leskošek, je marca 2022 pripravila osnutek načrta, ki ga je junija isto leto potrdil tudi senatu UL ([https://kakovost.uni-lj.si/wp-content/uploads/2022/05/Enakost\\_spolov\\_nacrt\\_ enakosti\\_spolov\\_UL\\_2022\\_2027.pdf](https://kakovost.uni-lj.si/wp-content/uploads/2022/05/Enakost_spolov_nacrt_ enakosti_spolov_UL_2022_2027.pdf)).

Poleg tega so bili znanje in izkušnje članic naših delovnih skupin o tematikah enakosti spolov pripoznani tudi širše, saj so bile povabljene, da o teh temah spregovorijo na nekaterih drugih članicah UL.

---

7 To so bile doc. dr. Jasna Podreka, prof. dr. Barbara Pihler Ciglič, Sara Svati Sharan in avtorica pričujočega teksta pri pripravi Pravilnika o ukrepih proti nasilju, nadlegovanju in trpinčenju; poleg njih pa še prof. dr. Darja Zaviršek, prof. dr. Nataša Barbara Gračner, prof. dr. Katja Filipičič, prorektorica prof. dr. Barbara Novak, Maša Hiti, doc. dr. Katarina Babnik, prof. dr. Vesna Leskošek, prof. dr. Ksenija Vidmar Horvat (prorektorica za študijske in študentske zadeve), akad. zasl. prof. dr. Janez Kranjc, prof. dr. Olga Markič in Luka Stegne.

8 Več na <https://kakovost.uni-lj.si/wp-content/uploads/2022/02/Pravilnik-o-ukrepih-proti-nasilju-nadlegovanju-in-trpinčenju-cistopis-koncni.pdf>).

Ne glede na to, koliko je že bilo narejenega na področju vzpostavljanja enakosti spolov v akademskem polju, pa ostaja skrb glede problematike povezana z dejstvom, da se takšne aktivnosti običajno končajo s koncem financiranja projektov. Omenjena skrb obstaja tudi v našem primeru. Kot ugotavlja Trbovc, do leta 2022 namreč »... nobena institucija v Sloveniji ni ustanovila enote/pisarne za enakost spolov ali imenovala odgovorno osebo (kot delovno mesto), ki bi skrbela za enakost spolov in bi bila zadolžena za stalni nadzor nad temi vprašanji znotraj institucije« (Trbovc, 2022: 105). Primerjalno gledano bi moral biti to minimalni standard resnega in kontinuiranega institucionalnega ukvarjanja z enakostjo spolov.

Čeprav je v dosedanjem delu pri načrtovanju in uresničevanju NES sodelovalo več kot petdeset članic in članov delovnih skupin in se je nekaj sprememb že institucionaliziralo (smernice, dnevi enakosti spolov, letno poročilo, spolno občutljiv jezik), lahko nadaljevanje izvajanja sprejetih in potrjenih sprememb zastane, če ne bo na najvišji ravni imenovana vsaj ena oseba, ki bo bdela nad tem področjem. To je seveda povezano s finančnimi sredstvi. Zdi se, da je zdaj na potezi univerza kot krovna organizacija, na kateri bo stanje stvari preverjala tudi Evropska komisija, ki je kot pogoj za dodeljevanje finančnih sredstev za raziskovanje v projektih Horizont Evropa od leta 2022 postavila sprejetje in izvajanje NES.<sup>9</sup> Prve bodo preverjene prav tiste organizacije, ki so bile financirane za vzpostavljanje NES.

...

V posameznih poglavjih pričujoče publikacije boste lahko prebrali prikaze, analize in refleksije opravljenega dela na vsebinskih področjih NES. Prispevki se med seboj razlikujejo po pristopih, metodologiji, diskurzu in še marsičem. Prav zato vsak posebej in vsi skupaj pričajo o stanju stvari na posameznem področju, o tem, koliko smo v danem trenutku in konkretnih globalnih okoliščinah (pandemije, zaprtosti, obremenjenosti z drugimi obveznostmi ipd.) na naši fakulteti lahko naredili, seveda pa tudi o tem, česa se nismo lotili ali se nismo mogli lotiti. Zato je pričujoča

---

9 Gender Equality Plans (GEPs) Frequently Asked Questions. Evropska unija, 2021, [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ec\\_rtd\\_gep-faqs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gep-faqs.pdf).



publikacija predvsem dokument, ki priča o tem, kje smo začeli in do kod smo prišli. Opraviti imamo namreč z »nikoli dokončano zgodbo« naporov za vzpostavljanje enakosti spolov, zavarovanje že doseženega in širjenje na polja tematik, s katerimi se nam doslej ni uspelo ukvarjati oziroma jih urediti – bodisi zato, ker jih nismo prepoznali kot pomembna, relevantna ali možna spreminjanja, ali pa zato, ker nismo imeli orodij, da bi jih analizirali in spreminjali. Pred nami sta popis in refleksija stanja, ki bosta naslednjim generacijam omogočila, da se oprejo na že doseženo, da zaznajo praznine in sivine ter se učijo na naših napakah in sežejo dlje. Tudi zaradi pomembnosti ohranjanja institucionalnega spomina o prvih letih po uvedbi NES je pričujoča publikacija prispevek k predajanju »dediščine« v funkciji zagotavljanja kontinuitete pri odpravljanju neenakosti spolov na naši fakulteti.

Ne glede na to, kakšne bodo ocene kritičnega branja posameznih poglavij publikacije, pa se zdi, da je nekaj gotovo: toliko, kot se je v preteklih štirih letih na naši fakulteti govorilo, pisalo, razpravljalo, se angažiralo v posameznih aktivnostih na področju enakosti spolov, se pred tem ni še nikoli. Prav zato ker je bil to participativen proces, v katerem je sodelovalo veliko posameznic in posameznikov, služb, komisij, senat in vodstvi fakultete, je bilo mogoče narediti vse to, kar je popisano v pričujoči monografiji.

Ob tem pa še želja – naj se ta proces ne ustavi.

## Literatura in viri

Antić Gaber, Milica. 2018. Akademske institucije v Sloveniji in (ne)enakost spolov. *Javnost – The Public*, 25, sup1.: 81–96, DOI: 10.1080/13183222.2018.1554313.

EIGE, 2016, <https://eige.europa.eu/about/documents-registry/consolidated-annual-activity-report-eige-2016>.

Gearing Roles, <https://gearingroles.eu/project/>.

Gender Equality Plans (GEPs) Frequently Asked Questions. Evropska unija, 2021, [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ec\\_rtd\\_gep\\_faqs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gep_faqs.pdf).

Mihajlović Trbovc, Jovana. 2022. Alternative infrastructure for gender equality in academic institutions in Slovenia: community of practice approach. V: A community of practice approach to improving gender equality

in research. Palmén, R., in Müller, J., ur. Routledge, 101–117, <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9781003225546-6/alternative-infrastructure-gender-equality-academic-institutions-slovenia-jovana-mihajovi%C4%87-trbovc>.

Načrt enakosti spolov Univerze v Ljubljani, [https://kakovost.uni-lj.si/wp-content/uploads/2022/05/Enakost\\_spolov\\_nacrt\\_enakosti\\_spolov\\_UL\\_2022\\_2027.pdf](https://kakovost.uni-lj.si/wp-content/uploads/2022/05/Enakost_spolov_nacrt_enakosti_spolov_UL_2022_2027.pdf).

Pravilnik o ukrepih proti nasilju, nadlegovanju in trpinčenju, <https://kakovost.uni-lj.si/wp-content/uploads/2022/02/Pravilnik-o-ukrepih-proti-nasilju-nadlegovanju-in-trpincenju-cistopis-koncni.pdf>.

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti ženskin moških 2015–2020 (ReNPEMŽM15–2), <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO108>, <https://spolinznanst.zrc-sazu.si/novice-akcijski-nacrt/>.