

1.

## Vloga sistematičnega zbiranja podatkov pri spremljanju enakosti spolov

Živa Kos, Blaž Repe, Jasna Mažgon

### 1. Uvod

Danes o problematikah spolne neenakosti obstajajo različne raziskave, ki med drugim dokazujejo tudi reprodukcijo neenakosti spolov v visokošolskem prostoru. Tisto, kar je bilo desetletja in več, odkar so ženske dobile dostop do visokošolskega izobraževanja, vidno in samo-umevno ali pa očem skrito in s tem neproblematično, je danes mogoče preučevati in dokazovati na različne načine (Zgaga 2015, Tašner, Rožman 2015). Na voljo so podatki o razmerjih spolov na posameznih študijskih programih, področjih, vedah, ki še vedno kažejo, da se ženske pogosteje pojavljajo v polju družboslovja in humanistike, moški pa prevladujejo v tehniki in naravoslovju (She figures 2021).

V mednarodnem visokošolskem in raziskovalnem prostoru lahko spremljamo porast literature, raziskav in različnih podatkov o enakosti spolov, ki na razne načine tematizirajo problematike spolne neenakosti v tem polju in v visokošolskih, raziskovalnih institucijah. V zadnjih desetletjih je bilo na področju preučevanja spola v visokošolskem prostoru oblikovanih več različnih, komplementarnih metodoloških pristopov. Sočasno se je, tako v visokem šolstvu kot v drugih družbenih podsistemih, oblikovala regulativna ideja o »na podatkih utemeljenih politikah« (ang. *evidence based policy*). Ta se je vpela v vodenje in upravljanja institucij in družbenih podsistemov in naj bi prispevala k transparentnosti,

objektivnosti, merljivosti ipd. (Beerrens 2018).<sup>1</sup> Skladno s tem so med drugim postali pomembni tudi statistični podatki, ki s spremljanjem izbranih kazalnikov omogočajo vpogled v različne dimenzije neenakosti in njihovo analizo, obenem pa odločevalcem\_kam na različnih ravneh nudijo podporo pri sprejemanju političnih odločitev.

Leta 2003 je Evropska komisija (v nadaljevanju EK) prvič objavila poročilo *She figures*, ki od tedaj izhaja vsaka tri leta, zadnje je izšlo leta 2021. Zbrane statistične podatke poročilo spremlja v luči enakosti spolov in specifičnih, spolno zaznamovanih poti v akademskem prostoru. Čeprav zadnje poročilo kaže nekaj napredka na posameznih področjih enakosti spolov, hkrati kaže tudi na kompleksnost in vztrajajoče strukture in prakse reprodukcije neenakosti.

Zbiranje, obdelava in uporaba podatkov pa so vpete v širše v strukturne premisleke in dokumente EU. Enakost spolov je ena od temeljnih vrednot EU, od leta 2012 pa je enakost spolov in vključevanje enakosti spolov v akademski prostor eno od prioritetenih področij Evropskega raziskovalnega prostora (European Research Area, ERA), katerega vzpostavitev kaže zavezo EK, da bo vzpostavila enoten prostor raziskovanja, inovacij in tehnologije. Zaveza vključuje tri področja razvoja: enakost spolov v karierah; ravnovesje spolov v odločanju; in integracijo dimenzije spola v raziskovanje in inovacije ter vsebine programov (Evropska komisija 2012). 2020 je ERA obnovila zaveze in dodala krepitev vseh treh področij s sprejemanjem načrtov enakosti spolov (v nadaljevanju NES), med drugim tudi v povezavi z okvirnim programom EU za raziskave in inovacije *Obzorje 2020* (v nadaljevanju H2020). Pogoj za financiranje projektov H2020 je tako institucionalni NES (Evropska komisija 2020a), pri vzpostavljanju katerega sta med osrednjimi gradniki sistema zbiranje in spremljanje podatkov po spolu. Odločitve in politike EK na tem področju v pomembnem delu temeljijo na podatkih, ki so zbrani in objavljeni v poročilu *She figures*.

---

1 Ideja na podatkih utemeljenih politik ni enoznačna niti neproblematična. Številni avtorji opozarjajo na omejitve takšnih idej in praks (Biesta 2010). Kljub temu je ideja v pomembnem delu vpeta v racionalnost sodobnih načinov vodenja in upravljanja in jo kot tako v tem prispevku tudi uporabljamo, problematizacijo pa tokrat puščamo ob strani.

Poročilo za leto 2021 omogoča vpogled v analizo 88 kazalnikov, ki kažejo stanje enakosti spolov v EU, na primer:

- število žensk med visokošolskimi diplomanti po področjih, še posebno število doktorskih študentk,
- horizontalna segregacija po spolu glede na poklicna področja,
- (ne)ravnovesje spolov med raziskovalci v različnih sektorjih ekonomije,
- delovni pogoji žensk in moških v raziskovanju,
- vertikalna segregacija žensk v akademskem prostoru,
- podprezentiranost žensk v najvišjih plačnih razredih in položajih,
- znanstvena produkcija moških in žensk, vključno z njihovo uspešnostjo pri pridobivanju projektov in finančnih sredstev (prav tam).

Pri tem horizontalna segregacija kaže različno porazdelitev moških in žensk v različnih sektorjih, disciplinah in vrstah izobraževanja. Horizontalna segregacija je delno povezana z vertikalno. Predvsem v poljih, kjer je en spol dominanten, to za drugi spol pomeni manj možnosti za zasedanje pomembnih položajev znotraj polja (npr. ženske v tehniki in naravoslovju). Vertikalna segregacija torej kaže dominantno zastopanost enega od spolov na vodilnih pozicijah v polju oziroma v najvišjih nazivih (Garcia WP5, 2015).<sup>2</sup>

Lahko bi zaključili, da podatki orisujejo realnost pozicij, ki jih zasedajo ženske in moški v družbenih (pod)sistemih, in kot taki pomembno prispevajo k razumevanju in spoprijemom, vezanim na problematiko enakosti spolov.

---

2 V mednarodnem prostoru se z izrazom *leaky pipeline* označuje »odtekanje«, osip žensk na pomembnih prehodih v akademski karieri (Garcia Working paper 5, 2015).

## 2. **Od projekta Gearnig Roles do institucionalnih struktur in praks: Zbiranje in spremljanje podatkov o enakosti spolov na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani (UL FF)**

Z vključitvijo v projekt H2020 Gearnig roles (v nadaljevanju GR, <https://gearingroles.eu/>) smo se na Filozofski fakulteti kot prvi izmed članic UL zavezali k vzpostavitvi načrta enakosti spolov (NES).<sup>3</sup> Na evropski ravni je bilo pred tem uspešno izpeljanih več projektov, ki so se na različne načine ukvarjali s problematiko enakosti spolov v visokošolskem in raziskovalnem prostoru. Rezultati teh projektov so bili v skladu z idejo EK povezani in vpeti tudi v projekt GR. Načrtovanje NES je tako v okviru projektne konzorcija kot v okviru Filozofske fakultete kot sodelujoče institucije potekalo s pomočjo rezultatov predhodnih raziskav, projektov in smernic (Gear tool, GARCIA, Alt-G,SUPERA, Baltic Gender itd.).

Pri načrtovanju in vzpostavitvi NES je eden od pomembnih stebrov tudi vzpostavitev baze podatkov za spremljanje enakosti spolov. Podatki so tako ne le na ravni EU politik, temveč tudi na ravni posameznih institucij dobili pomembno mesto v politikah in praksah enakosti spolov.

To je tudi na ravni projekta GR za UL FF pomenilo izziv vzpostavitve baze podatkov, ki bi jo bilo mogoče uporabljati za namene spremljanja enakosti spolov. V tem projektu smo pregledali nabor možnih, obstoječih kazalnikov, ki so bili v podobnih evropskih projektih že pripravljene, in proučili tudi nekaj obstoječih praks na evropskih univerzah, ki baze že imajo (npr. Oxford Brooks University, Science Po).

---

3 Pri snovanju NES smo poleg evropskih politik upoštevali in gradili tudi na veljavnih politikah države (na primer Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških) in UL (Strategija UL 2022–2027, 2022). V Strategiji Univerze v Ljubljani so za doseg cilja enakomerne zastopanosti spolov na vodilnih delovnih mestih predvideni naslednji ukrepi:

1. letno spremljanje zastopanosti spolov na različnih delovnih mestih in organih upravljanja,
2. priprava priporočil članicam glede upoštevanja enakomerne zastopanosti spolov pri napredovanjih in volitvah na vodilna delovna mesta ter v organe upravljanja na fakultetah,
3. priprava spremembe pravilnika UL o volitvah organov upravljanja z elementom upoštevanja ženskih kvot (Strategija UL 2022–2027, 2022).

Na začetku projekta smo, tako kot druge partnerske institucije, opravili preliminarni vpogled v stanje enakosti spolov na instituciji, izhajajoč iz izbora kazalnikov (kvantitativnih in kvalitativnih), ki je bil pripravljen v okviru projekta SUPERA.<sup>4</sup> Med kvalitativnimi kazalniki so na primer razlike po obremenitvah, ki jih nalaga fakulteta glede na naziv in znanstveno področje; sodelovanje v komisijah in pri administraciji; materinska politika (kakovost, uveljavljanje); očetovska politika (kakovost, uveljavljanje) ipd. Med kvantitativnimi kazalniki pa so na primer zaposlene\_i glede na naziv (pedagoški, raziskovalni itd.); zaposlene\_i glede na znanstveno disciplino; zaposlene\_i glede na obremenitev (pedagoško, strokovno, raziskovalno itd.); zaposlene\_i glede na doseženi naziv (pedagoški, raziskovalni); zaposlene\_i glede na čas zaposlitve kolikor so posameznice\_ki potrebovali za napredovanje v naslednji naziv (ločeno po starosti, znanstvenih področjih itd.); zaposlene\_i glede na vrsto kadra (pedagoški, strokovni, raziskovalni itd.); zaposlene\_i glede na znanstveno disciplino; študentke\_i glede na stopnjo študija ipd. Kazalniki zajemajo tri skupine akterk\_jev v visokošolskem prostoru: študentke\_e, pedagoško-raziskovalni kader in zaposlene v strokovnih službah.

Pred opredelitvijo načrta za zbiranje podatkov smo se sestali z vodji strokovnih služb in vodstvom fakultete ter se seznanili z možnostmi in omejitvami zajema podatkov. Dobili smo vpogled v to, kakšne baze podatkov imamo na instituciji ter kaj in kako je iz njih mogoče črpati glede na izbrane kazalnike projekta SUPERA.

V tem času je nastal tudi predlog celovitega dokumenta NES na UL FF in bil kasneje sprejet na ravni fakultete. V okviru uresničevanja NES so se skladno z glavnimi razvojnimi področji oblikovale skupine, sestavljene iz zaposlenih na UL FF in študentk\_ov, med njimi tudi delovna skupina NES1, imenovana za področje »enakih možnosti spolov pri zaposlovanju, napredovanju in kariernih možnostih: sistematično zbiranje in spremljanje podatkov«. S tem je bila projektna aktivnost vpeta in prilagojena potrebam fakultete in ob tem zahtevam EK.

---

4 SUPERA je eden od projektov s ciljem enakosti spolov. EK poskuša rezultate projektov nadgrajevati in povezovati. V tem kontekstu smo tudi v projektu GR preučili rezultate drugih projektov in jih, kjer je bilo smiselno in mogoče, vpeli v projekt GR.

## **2.1. Uresničevanje NES UL FF na ravni institucije in delo skupine za vzpostavitev sistematičnega zbiranja in spremljanja podatkov o vseh zaposlenih in študentski populaciji po spolu (NES1)**

Ob podpori vodstva in strokovnih služb je pomembno vlogo pri vpenjanju NES in skrbi za razvoj področja enakosti spolov na fakulteti prevzela Komisija za kakovost UL FF. Tematike, ki zadevajo enakost spolov, so bile pred sprejetjem NES na Komisiji za kakovost UL FF obravnavane zgolj občasno (na primer uporaba ženske oblike kot nevtralne oblike v internih dokumentih). Večkrat so bile obravnavane teme, ki so neposredno povezane z ženskami, najpogosteje spolno nadlegovanje. Teme so se občasno pojavile (predvsem so jih predlagale študentke) v letnih poročilih o kakovosti. V Letnem poročilu o kakovosti za 2019 je senat UL FF že v času priprav na sprejetje NES med slabostmi zaznal in navedel tudi »manj učinkovito upoštevanje načela enakosti spolov na fakulteti« ter med predloge ukrepov vključil sprejem strateškega dokumenta fakultete o enakosti spolov.

V aprilu 2020 je vodstvo fakultete komisiji predlagalo ustanovitev posebne delovne skupine za uresničevanje NES.

V okviru tega je bilo Komisiji za kakovost UL FF predstavljenih šest pomembnih področij za vzpostavitev enakosti spolov na UL, ki so zapisana v predlogu NES:

- a) vzpostavitev sistematičnega zbiranja in spremljanja podatkov o vseh zaposlenih in študentski populaciji po spolu,
- b) enake možnosti spolov pri zaposlovanju, napredovanju in karijerne možnosti ter usklajevanje profesionalnega in zasebnega življenja,
- c) spol v raziskovanju, učnih načrtih in pedagoškem procesu,
- d) spolno občutljiv jezik,
- e) spolni stereotipi, spolna diskriminacija in spolno nadlegovanje ter
- f) enakost spolov kot del poslanstva UL FF.

Po razpravi je Komisija za kakovost FF podprla predlog načrta enakosti spolov in ga predlagala v sprejem Senatu FF z naslednjim spremnim besedilom:

»Komisija za kakovost Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani je Načrt za uveljavljanje enakosti spolov (NES) na UL FF pripravila v skladu s predlogi ukrepov na področju zagotavljanja enakosti spolov, zapisanih v Letnem poročilu 2019 (str. 58). Podatki o načrtih enakosti spolov na ravni raziskovalnih institucij v posameznih državah EU kažejo, da je evropsko povprečje raziskovalnih institucij na nacionalni ravni, ki so sprejele in so v postopku implementacije NES, 56 %. Na vrhu evropske lestvice je Švedska, kjer ima NES več kot 95 % vseh raziskovalnih institucij v državi, v Sloveniji je ta delež 22 %. Natančneje: po podatkih, ki so bili marca 2019 predstavljeni na letnem posvetu Komisije za enake možnosti na MIZŠ, imajo v Sloveniji NES tri institucije: Kemijski inštitut, Nacionalni inštitut za biologijo in ZRC-SAZU. Filozofska fakulteta UL načrta za uveljavljanje enakosti spolov še ni sprejela, so pa v preteklem letu potekale nekatere aktivnosti, ki predstavljajo začetne korake v tej smeri (npr. analiza obstoječega stanja, vključitev delnih podatkov v poslovno poročilo ipd.).«

Ko je Komisija za kakovost je Senatu UL FF predlaga v potrditev Načrt za uveljavljanje enakosti spolov (NES) je za skrb za implementacijo določil NES, dodelila fakultetni Komisiji za kakovost v sodelovanju s strokovnimi službami UL FF, posameznimi oddelki ter študentskimi predstavniki. Senat je pobudo in načrt sprejel 27. maja 2020.

Aktivnosti na področju NES so se po sprejetju nadaljevale na naslednjih sejah Komisije za kakovost (prva je bila 21. septembra 2020). Predstavljen je bil sklep senata, ki FF zavezuje, da oddelki predlagajo svoje predstavnike in predstavnice v štiri delovne skupine NES. Vodstvo skupaj s Komisijo za kakovost oblikuje delovne skupine za pripravo konkretiziranega akcijskega načrta kot operativnega dokumenta za realizacijo NES. Med temi je tudi skupina za enakost možnosti spolov pri zaposlovanju, napredovanju in kariernih možnosti ter sistematično zbiranje in spremljanje podatkov (NES1). V delovne skupine so vključeni predstavniki\_ice oddelkov, študentske predstavnice\_ki, člani in članice Komisije za kakovost FF, člani\_ice

delovne skupine senata za pripravo predloga o spolno občutljivi rabi jezika ter članice raziskovalne skupine Gearing Roles.<sup>5</sup>

Prvi sestanek skupine NES1 je potekal oktobra 2020. Na njem smo članicam\_om predstavili splošne cilje in naloge v okviru realizacije NES ter argumente za vzpostavitev sistematičnega zbiranja podatkov in spremljanja kazalnikov. Dotakratne raziskave so namreč pokazale, da so na naši fakulteti baze podatkov in registri zaposlenih, ki jih posamezne službe zbirajo o zaposlenih in študentski populaciji, med seboj nekompatibilni in nepovezani ter da v trenutnem stanju ne omogočajo spremljanja in primerjave zbranih podatkov po spolu. Prav vzpostavitev sistematičnega zbiranja podatkov po spolu pa je nujen korak, ki omogoči analize in na podatkih utemeljene odločitve za načrtovanje praks zagotavljanja enakosti spolov na UL FF.

Na tej podlagi je bil v NES1 oblikovan predlog zbiranja treh osnovnih kazalcev:

1. razmerja po spolu (pedagoško in strokovno osebje, študentska populacija) na posameznem oddelku, v strokovnih službah, na študijskih programih in stopnjah študija;
2. razmerja po spolu med pedagoškim osebjem po habilitacijskem nazivu, povprečen čas napredovanja in prehoda med nazivi in delovnimi mesti ter na plačni lestvici na ravni institucije in oddelka;
3. razmerja po spolu v strokovnih službah, po nazivu, povprečen čas napredovanja in prehoda med nazivi in delovnimi mesti ter na plačni lestvici; razmerja po spolu glede na vrste pogodb.

Kljub načelni podpori, ki so jo izrazile članice in člani skupine NES1, pa je bilo v razpravi izpostavljeno, da podatkovne baze o zaposlenih sicer obstajajo, vendar niso pripravljene za neposredno in takojšnjo uporabo,

---

5 V skupini NES1 so sodelovali, sodelovale dr. Blaž Repe (koordinator), Manuela Lisjak, Martina Strnad, dr. Živa Kos, Mojca Lukan, dr. Katja Mahnič, dr. Tatjana Marvin, dr. Jozef Pally, dr. Tea Sernelj, dr. Tone Smolej, dr. Jasna Mažgon ter študentke Tonja Jerele, Marija Jeremić in Ivana Maričić.



saj niso bile zasnovane z namenom izdelave analiz. Poleg tega je APIS<sup>6</sup> še v začetni fazi; poudarjena je bila skrb glede anonimnosti podatkov ipd.

Skupina je izdelala načrt dela in pripravila strokovno gradivo o kazalnikih ter iz nabora možnih kazalnikov<sup>7</sup> izbrala prioritete, ki so bili izhodišče za delo skupine.<sup>8</sup>

Delovna skupina NES1 je februarja 2012 oblikovala predlog sklepov za Komisijo za kakovost FF; sklepi bi pomenili formalno zeleno luč za delovanje ter podporo vodstva in strokovnih služb. Med drugim je komisija v obstoječi delovni skupini določila podskupini, ki bosta skrbeli za razvoj in implementacijo kazalnikov; prva za zbiranje numeričnih podatkov in razvoj kvantitativnih kazalcev, druga pa za kvalitativne podatke in kazalce. Podskupini sta se lotili pridobivanja vseh potrebnih informacij o stanju na področju izbranih kazalcev: kateri podatki že obstajajo, katere je treba še zbrati, na kakšen način<sup>9</sup> in kako pogosto (interval ponovitev analiz) oziroma katere podatke bi bilo smiselno zbrati tudi za pretekla obdobja. Skupina se je poglobila v vprašanje, kakšne so realne možnosti, da se nekateri podatki sploh zberejo, kolikšen čas bi bil za to potreben in kakšne bi bile finančne posledice zbiranja. Komisija za kakovost je spremljala delo skupine NES1 in potrjevala dogovore z vodstvom fakultete. Iz teh dogovorov je izšel tudi sklep, da je treba na ravni fakultete določiti

---

6 Projekt APIS je Akademski poslovni informacijski sistem, ki za podporo pri poslovanju uporablja poslovni informacijski sistem SAP. Glavni cilj projekta sta poenotenje poslovanja na finančno-računovodskem in kadrovskem področju ter posodobitev in dvig kakovosti informacijske podpore.

7 Nabor kazalnikov je v prilogi 1.

8 Decembra 2020 smo v skupini razpravljali o prejetem gradivu in rezultatih anket. Ključne ugotovitve so bile, da so bili vsi predlagani kazalniki prepoznani kot smiselni in potrebni, podatke zanje bi bilo treba zbirati karseda pogosto. Pri tistih kazalnikih, pri katerih je to mogoče, bi morali opraviti zbiranje podatkov zanje za pretekla obdobja. Glede na zahtevnost podvzeta smo kazalnike razvrstili po pomembnosti in določili dve kategoriji pomembnosti oziroma prioritete zbiranja podatkov zanje. Z obravnavo kazalnikov, ki so bili uvrščeni v prvi krog (obravnavani v nadaljevanju), smo začeli takoj. Kazalnike, ki so bili kategorizirani v drugo skupino, pa naj bi Komisija za kakovost UL FF začela zbirati podatke in jih obravnavati kasneje, ko bi zaključili s prvo skupino.

9 Katera služba podatke že zbira ali naj bi jih zbirala v prihodnje; kaj se zbira na ravni fakultete in kaj na ravni oddelkov ali drugih manjših enot (npr. kateder).

odgovornost za zbiranje, analizo in spremljanje podatkov. Komisija za kakovost FF je predloge skupine NES1 kasneje potrdila.

V marcu 2021 se je sestala ožja skupina za metodologijo v okviru skupine NES1. Določili in izbrali smo kazalnike, zbrali podatke ter jih analizirali v skladu z možnostmi in omejitvami (glej poglavje 2.2.).

Skupina NES1 se je v ožji sestavi ponovno srečala oktobra 2021 in sklenila, da se rezultate zbiranja in obdelave tistih podatkov, ki omogočajo spremljanje napredka v zvezi z enakostjo spolov na FF, doda že obstoječemu delu komisije za kakovost in poročilu o kakovosti. Zadnje naj bi vključevalo tudi predloge za fakultetne politike oziroma ukrepe na področju enakosti spolov v obdobju naslednjih dveh let. Realizacijo teh sklepov naj bi prav tako spremljali v poročilu o kakovosti.<sup>10</sup> Najpomembnejša sta bila naslednja koraka: zbiranje in obdelava kvantitativnih podatkov, ki omogočajo spremljanje podatkov o enakosti spolov, ter določitev kvalitativnih indikatorjev in postopkov, ki bodo zapolnili vrzeli. Ti so bili v decembru 2021 tudi prvič zbrani s pomočjo anketnega vprašalnika o pogojih napredovanja v nazive in o pogojih dela, ki omogočajo napredovanja.

V anketni vprašalnik so bili vključeni naslednji kazalniki: zaposleni po spolu in starosti, nazivi in delovna mesta, plačni razredi, razlike med moškimi in ženskami v plačnih razredih glede na naziv, zasedenost delovnih mest in struktura po spolu, delež glede na vrsto zaposlitve, dopolnilno delo, vrsta pogodbe o zaposlitvi (nedoločen/določen čas), napredovanje v nazive, struktura habilitacijskih nazivov, kako so bili izvoljene\_i v trenutni naziv, vloga za habilitacijo v isti ali višji naziv ob izteku trenutnega habilitacijskega naziva, razlogi za ponovno habilitacijo v isti naziv, razlogi za ponovno habilitacijo, vzroki za ponovno habilitacijo.<sup>11</sup>

---

10 Sklep NES1 in Komisije za kakovost je bil: Spremljali se bodo kvantitativni indikatorji, kjer je mogoče podatke spremljati in jih analizirati. Določili se bodo tudi kvalitativni indikatorji in postopki, ki bodo zapolnili vrzeli: izvedba ankete po oddelkih o pogojih napredovanja v nazive ter o pogojih dela, ki omogočajo napredovanja. Vodstvo se informira o možnostih določitve oseb v kadrovske službi, ki bi lahko zbirale te podatke v okviru povečanega obsega dela. Treba bi bilo tudi nasloviti vprašanje sistemskega zbiranja baz podatkov na ravni UL.

11 Celotno poročilo je dostopno na <https://tinyurl.com/5dwnfhxe>.

Na podlagi rezultatov je bilo pripravljeno poročilo, ki je bilo predstavljeno na redni seji Komisije za kakovost FF 1. 4. 2022. Ključne ugotovitve so bile naslednje:

- Na FF je zaposlenih bistveno več žensk kot moških.
- Največjo posamezno skupino zaposlenih sestavljajo strokovni delavci\_ke; povprečni plačni razred je 44.; ženske so v povprečju uvrščene skoraj 5 plačnih razredov nižje kot moški, kar je posledica večjega števila žensk na delovnih mestih, ki se uvrščajo v nižje plačne razrede.
- Pri raziskovalcih\_kah so moški v povprečju uvrščeni za skoraj 4 plačne razrede višje kot ženske. Največji delež moških je v razredu redni profesor. Med moškim pedagoškim kadrom je približno tretjina rednih profesorjev, rednih profesorice pa le 18 odstotkov.
- Med starejšimi zaposlenimi je bistveno večji delež pogodb za nedoločen čas kot med mlajšimi.
- Kazalnik habilitacijskega naziva pove, da prevladujejo docenti\_ke, sledijo redni profesorji\_ice, najmanj pa je asistentov\_k.
- Večina zaposlenih je trenutno v prvem nazivu. Nekaj več kot 60 odstotkov bo ob izteku trenutnega mandata naziva oddalo vlogo za ponovno izvolitev v obstoječi naziv. Med razlogi za ponovno habilitacijo je najpogosteje navedeni kriterij vodenje projekta, sledi mentorstvo doktorskim študentom\_tkam; med vzroki za ponovno izvolitev daleč največji delež odpade na preobilico pedagoških obveznosti.

Komisija je sklenila, da se analiza ponovi vsaki dve leti in obenem dopolni s kvalitativnim vprašalnikom. Vsi člani\_ce komisije za kakovost so po elektronski pošti prejeli celotno poročilo z rezultati, zapisanimi v obliki preglednic in grafikonov. Rezultati so bili predstavljeni tudi na razširjeni seji Komisije za kakovost v maju 2022.

## 2.2. O mejah in možnostih zbiranja podatkov na UL FF

Delovna skupina NES1 je pri delu tesno sodelovala z vodstvom fakultete in strokovnimi službami. Kadrovska služba za namen svoje dejavnosti že zbira podatke o vseh, ki s fakulteto kakorkoli sodelujejo v okviru delovnopravne zakonodaje (zaposleni za nedoločen čas, zaposleni za določen čas, sodelavci\_ke preko avtorskih in podjemnih pogodb, zaposlitve za dopolnilno delo itd.). Občutljivost teh podatkov je visoka, saj gre za osebne podatke posameznikov, posameznic, zato te podatkovne baze niso in ne morejo biti javno dostopne. Za namen analize stanja na fakulteti po različnih dejavnikih (spol, starost, naziv ipd.) in njihove povezanosti z napredovanjem, obliko zaposlitve itd. smo morali podatkovne baze, ki smo jih pridobili od kadrovske službe in smo do njih dostopali z geslom, najprej ustrezno urediti, prečistiti in pripraviti za nadaljnjo obdelavo.

Tako smo oblikovali seznam spremenljivk, ki smo jih za potrebe posameznih analiz še dodatno preoblikovali (npr. numerično spremenljivko starost smo spremenili v ordinalno spremenljivko z dvema stopnjama – stari do 39 let in starejši od 39 let):

- delovno mesto (pri visokošolskih učiteljih\_cah in sodelavcih\_kah še posebej po nazivih),
- spol,
- starost,
- plačni razred,
- obseg dela (zaposlitev) v odstotkih,
- obseg dopolnilnega dela v odstotkih,
- vrsta pogodbe (določen, nedoločen čas).

S podatki za te spremenljivke nismo pokrili vseh kazalnikov, ki so bili opredeljeni v okviru projekta SUPERA. Predvsem so umanjali podatki za pedagoški kader o tem, kako je s prehajanji med nazivi (koliko let posameznik\_ca ostaja v istem nazivu) in na katerih področjih so visokošolski učitelji\_ce habilitirani.

To podatkovno vrzel smo poskušali zapolniti z dodatnim zbiranjem podatkov, zato smo vsem zaposlenim na pedagoških delovnih mestih

posredovali anonimni anketni vprašalnik (glej 2.1.), s katerim smo pridobili še nekatere pomembne podatke:

- habilitacijsko področje,
- kolikokrat so bili posamezniki\_ice izvoljeni v katerega od nazivov,
- razlogi za ponovne izvolitve v posamezne nazive;
- vzroki za ponovne izvolitve v posamezne nazive.

Na vprašalnik se je z odgovori odzvalo 150 visokošolskih učiteljev\_ic in asistentov\_k, kar vzorcu zagotavlja dobro reprezentativnost (po podatkih kadrovske službe je bilo v letu 2021 na fakulteti zaposlenih 339 visokošolskih učiteljev\_ic in asistent\_k).

Omejitve, na katere smo naleteli pri prvem poskusu zbiranja teh podatkov, so bile predvsem v tem, da podatki niso bili anonimizirani, zato je bil dostop do njih otežen. Z ustreznim generiranjem podatkov v sistemih, ki jih z uvedbo nove programske opreme v okviru projekta APIS uporablja kadrovska služba, bi to pomanjkljivost verjetno lahko odpravili.

Drugo omejitev so predstavljali neobstoječi podatki, predvsem o področju habilitacije in številu ponovnih izvolitev v posamezni naziv. Dobrodošel bi bil tudi podatek o koriščenju ali nekoriščenju očetovskega dopusta ter številu porodniških oziroma materinskih dopustov.

### **3. Zaključek**

Na UL FF so bili na področju enakosti spolov v zadnjih treh letih postavljeni pomembni mejniki na poti k informiranemu, na podatkih utemeljenemu odločanju. Kljub začetnim in nekaterim še vztrajajočim oviram so prve analize že prinesle tudi prva vprašanja in odprle nekatere razprave na področju napredovanj v nazive, delovnih obremenitev ipd. Narejeni so bili tudi prvi, pomembni koraki k vzdržnosti prakse ter dolgoročne vpetosti zbiranja in spremljanja podatkov o enakosti spolov na fakulteti, med drugim je skrb za enakost spolov dobila svoje poglavje v letnem poročilu o kakovosti UL FF, za katero skrbi fakultetna komisija za kakovost. Načrtuje se tudi posebno poglavje v zvezi s spremljanjem in analizo podatkov po spolu, ki bi bilo podlaga za razprave in ukrepe ugotavljanja in zagotavljanja

enakosti spolov na fakulteti. Dileme pa ostajajo povezane z urejanjem obstoječih evidenčnih baz podatkov, ki bi jih bilo treba sistematično urediti tako, da bi jih bilo mogoče uporabljati za raziskovalne namene. Za to in za vsakoletno zbiranje in spremljanje podatkov bi morala skrbeti ena ali več oseb na fakulteti, ki imajo metodološko znanje in se pri svojem delu lahko opirajo na strokovnjake\_inje s področja enakosti spolov.

Dolgoročnost pa bi zagotovili predvsem z umestitvijo zbiranja teh podatkov v sistemsko orodje, ki ga uporablja kadrovska služba. Glede na to, da se sistem SAP<sup>12</sup> uvaja na celotni Univerzi v Ljubljani, bi to omogočilo tudi primerjave med članicami. Ta del bi morala prevzeti služba za kakovost na UL, ki bi članicam vsako leto posredovala osnovne podatke in jim omogočila tudi njihovo nadaljnjo obdelavo.

## Literatura in viri

Alt G project. Dostopno na naslovu: <https://altg.act-on-gender.eu/>.

Baltic Gender. Dostopno na naslovu: <https://www.baltic-gender.eu/>.

Beerkens, M. 2018. Evidence-based policy and higher education quality assurance: progress, pitfalls and promise. *European Journal of Higher Education*, 8(1):1–16.

Biesta, G. 2010. *Good Education in an Age of Measurement*. London: Routledge.

Garcia project. Dostopno na naslovu: <http://garciaproject.eu/>.

Garcia. WP5, 2015. Dostopno na naslovu: [https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia\\_working\\_paper\\_5\\_academic\\_careers\\_gender\\_inequality.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_working_paper_5_academic_careers_gender_inequality.pdf).

Gearnig roles. Dostopno na naslovu: <https://gearingroles.eu/>.

Gear tool. Dostopno na naslovu: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

Evropska komisija. 2012. Dostopno na naslovu: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:en:PDF>.

Evropska komisija. 2020a. Dostopno na naslovu: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13567-2020-INIT/en/pdf>.

---

12 Poslovno informacijski sistem.

Letno poročilo o kakovosti FF UL. 2019. Dostopno na naslovu: [http://arhivffweb2020.ff.uni-lj.si/oFakulteti/Kakovost/Porocila\\_o\\_kakovosti](http://arhivffweb2020.ff.uni-lj.si/oFakulteti/Kakovost/Porocila_o_kakovosti), avgust 2022.

She Figures. Dostopno na naslovu: <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa-75ed71a1>.

SUPERA. Dostopno na naslovu: <https://www.superaproject.eu/>.

Strategija UL 2012–2020. Dostopno na naslovu: [https://www.uni-lj.si/o\\_univerzi\\_v\\_ljubljani/strategija\\_ul/](https://www.uni-lj.si/o_univerzi_v_ljubljani/strategija_ul/).

Tašner, V., Rožman, S. 2015. Vplivi sprememb v polju edukacije na položaj žensk v slovenski družbi in politiki. V: Antić-Gaber, M., ur. *Zahtevna razmerja: spol, strukturne ovire in priložnosti*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Zgaga, P. 2015. Vplivi dinamike v visokem šolstvu na spolno strukturiranost sodobne družbe. V: Antić-Gaber, M., ur. *Zahtevna razmerja: spol, strukturne ovire in priložnosti*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

## Priloga: Izbrani kazalniki

### KVALITATIVNI

- A1. Razlike po obremenitvah, glede na naziv, znanstveno področje: poučevanje, 2–5 let.
- A2. Razlike po obremenitvah, glede na naziv, znanstveno področje: raziskovanje in publiciranje, 2 leti.
- A3. Razlike po obremenitvah, ki jih nalaga fakulteta glede na naziv, znanstveno področje: sodelovanje v komisijah in pri administraciji, na 5 let.
- A4. Materinska politika (kvaliteta, uveljavljanje).
- A5. Očetovska politika (kvaliteta, uveljavljanje).
- A6. Subvencionirano otroško varstvo (dostopnost, razpoložljivost).
- A7. Politike, ki zaradi nege zmanjšujejo pritisk na službo: prilagodljivo delovno mesto.
- A8. Politike, ki zaradi nege zmanjšujejo pritisk na službo: prilagodljiv študij.
- A9. Politike, ki zaradi nege zmanjšujejo pritisk na službo: vrnitev na delovno mesto.
- A10. Politike, ki zaradi nege zmanjšujejo pritisk na službo: vrnitev na študij.
- A12. Čas namenjen za starševski dopust.
- A13. Štipendije in ostale finančne vzpodbude za raziskovalke/ce in njihove družine.
- A14. Nagrade, priznanja – po oddelkih; cela FF; že tudi sami predlogi:
  - za FF,
  - za UL,
  - za državna priznanja.
- A15. Zaslužne profesure.
- A16. Upokojevanje.



## KVANTITATIVNI

- B1. Zaposlene\_i glede na naziv (pedagoški, raziskovalni ...), 5 let, kolikor je mogoče daleč nazaj.
- B2. Zaposlene\_i glede na znanstveno panogo, 5 let.
- B3. Zaposlene\_i glede na obremenitev (pedagoški, strokovni, raziskovalni ...), 2 leti.
- B4. Zaposlene\_i glede na dosežen naziv (pedagoški, raziskovalni), 5 let.
- B5. Zaposlene\_i glede na čas zaposlitve na inštituciji (pedagoški, raziskovalni), 5 let.
- B6. Leta, ki so potrebna za napredovanje v naslednji naziv (ločeno po starosti, znanstvenih področjih ...), 2–5 let.
- B7. Zaposlene/i glede na vrsto kadra (pedagoški, strokovni, raziskovalni ...), 5 let.
- B8. Zaposleni glede na znanstveno disciplino, 5 let.
- B9. Študentke/i glede stopnjo študija (1., 2., 3.), vsako leto.
- B10. Študentke/študenti glede na znanstveno disciplino, vsako leto.
- B11. Vrsta pogodbe o zaposlitve (nedoločen čas, določen čas, manj kot eno leto), vsako leto.
- B12. Obstoj protokolov o zaposlovanju ali najemanju, ki so občutljivi, glede na spol, 5 let.
- B13. Uspešnost pri prijavi na službo, v primerjavi z vsemi kandidati\_kami, 5 let.
- B14. Kdo sodeluje na/pri razgovorih – bolj kvalitativen podatek? Postopki so zakonsko, normativno določeni za zaposlovanje za akademsko, raziskovalno-pedagoško sfero. Tu je specifika zaposlovanja, ki bi jo lahko zajeli.
- B15. Število zaposlenih, ki zaprosijo za starševski dopust, kdo krije pedagoško delo, ko gre nekdo na porodniško – primeri, ko so morale kolegice vse opraviti vnaprej, ker ni bilo nikogar, ki bi jih lahko nadomeščal.
- B16. Število tistih, ki se po starševskem dopustu vrnejo na delovno mesto. Protokol, starševska politika.
- B17. Struktura vodstvenih pozicij: po oddelkih in dekani; prodekanska mesta.