



NAČRT ENAKOSTI SPOLOV FAKULTETE ZA INDUSTRIJSKI INŽENIRING NOVO MESTO 2023-2028

V skladu z 8. členom Pogodbe o delovanju Evropske unije, si Unija v vseh svojih dejavnostih prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami.

Novo mesto, junij 2023

VSEBINA

1 IZHODIŠČA	3
2 OCENA STANJA NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV NA FINI Novo mesto	7
2.1 Enakost spolov v organih FINI Novo mesto	7
2.2 Enakost spolov med zaposlenimi na FINI Novo mesto	9
2.3 Enakost spolov med študenti na FINI Novo mesto.....	10
3 TEMELJNI CILJI IN NAČRT ENAKOSTI SPOLOV NA FINI Novo mesto	13
4 KAZALNIKI SPREMLJANJA URESNIČEVANJA TEMELJNIH CILJEV NAČRTA ENAKOSTI SPOLOV NA FINI Novo mesto.....	15

1 IZHODIŠČA

Iz Unije enakosti: Strategija za enakost spolov za obdobje 2020-2025 (A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025) izhaja, da mora Unija v skladu s Pogodbama »v vseh svojih dejavnostih spodbujati enakost žensk in moških«. «Enakost spolov je temeljna vrednota EU in temeljna pravica ter ključno načelo evropskega stebra socialnih pravic«. (Unija enakosti, 2020). Enakost spolov je odraz naše identitete, je pa tudi bistven pogoj za inovativno, konkurenčno in uspešno evropsko gospodarstvo. Strategija predstavlja cilje in ukrepe politike, ki so oblikovani z namenom, da bi do leta 2025 dosegli občuten napredek v smeri spolno enakostne Evrope, v kateri se ženske in moški, dekleta in fantje, deklice in dečki, v vsej svoji raznolikosti, svobodno odločajo o svojem življenju, imajo enake možnosti za uspeh ter enake možnosti za udeležbo in vodenje v evropski družbi. Bistveni cilji so usmerjeni k odpravi nasilja zaradi spola, premagovanje spolnih stereotipov, odpravljanje razlik med spoloma na trgu dela, doseganje enake udeležbe v vseh gospodarskih sektorjih, obravnavanje plačne in pokojninske vrzeli med spoloma ter odpravljanje spolne vrzeli pri oskrbi in doseganje spolne uravnoteženosti pri odločanju in v politiki. (Evropska komisija, 2020).

Fakulteta za industrijski inženiring Novo mesto (v nadaljevanju: FINI Novo mesto) je zasebni visokošolski, izobraževalni in znanstveno-raziskovalni zavod. Poslanstvo fakultete je izvajanje inovativnih študijskih programov za izobraževanje v skladu z aktualnimi potrebami gospodarstva in negospodarstva na področju zahtevnih tehniških dejavnosti v nacionalnem in evropskem okolju. V izobraževalni proces in prakso fakulteta prenaša rezultate znanstveno raziskovalnega in strokovnega dela ter na ta način zagotavlja razvoj družbe s prenosom lastnega in globalnega znanja. Delovanje je usmerjeno v zagotavljanje visoke kakovosti in svobode ustvarjalnosti. Njene strateške usmeritve so znanstveno raziskovalna in razvojna odličnost, odličnost študija, odličnost poslovanja, zadovoljstvo študentov, zadovoljstvo odjemalcev znanstveno raziskovalna in razvojna dejavnosti, internacionalizacija raziskovalne in izobraževalne dejavnosti, zadovoljstvo zaposlenih ter družbeno odgovorno delovanje

Spreminjajoča se pričakovanja okolja od FINI Novo mesto zahtevajo nenehno prilagajanje in proaktivno delovanje, le ta vodijo k poglobljenim razmislom o temeljnih vprašanjih, med katerimi je pomembno spoštovanje človekovih pravic, odpravljanje kakršne koli diskriminacije in predvsem udeležanje politike enakih možnosti. Evropska komisija je z novim okvirnim programom Obzorje Evropa uvedla, da morajo vse javne in zasebne institucije držav članic in pridruženih članic, visokošolske in raziskovalne organizacije ob prijavi na razpise Obzorje Evropa predložiti t.i. načrt za enakost spolov, vzpodbudilo FINI Novo mesto, da poglobljeno oceni stanje na področju enakosti spolov znotraj institucije.

Priprava načrta sledi smernicam, ki jih predlaga Evropski inštitut za enakost spolov (v nadaljevanju EIGE):

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

- spremljanje napredka in vrednotenje izvajanja Načrta enakosti spolov.

Poleg tega Načrt enakosti spolov na FINI Novo mesto naslavlja naslednje obvezne procesne zahteve:

- javna objava

Načrt enakosti spolov na FINI Novo mesto je uraden dokument, objavljen na spletni strani institucije in je podpisan s strani vodstva. Predstavlja zavezanost FINI Novo mesto k enakosti spolov, določa jasne cilje, podrobno predstavlja ukrepe za doseganje zastavljenih ciljev ter kazalnike za merjenje napredka. Načrt enakosti spolov fakultete predstavlja javen dokument, ki je bil oblikovan kot rezultat sodelovanja med vodstvom fakultete, strokovnimi sodelavci ter pedagoškimi in znanstvenimi sodelavci fakultete. Načrt enakosti spolov na FINI Novo mesto se predstavi in obravnava na Študentskem svetu in Akademskem zboru.

- Zbiranje podatkov in spremljanje uresničevanja

FINI Novo mesto je zbrala podatke, ločene po spolu, že v okviru priprave tega načrta, prav tako pa bodo ti podatki spremljani in vključeni pregled izvajanja Strateškega načrta FINI 2024 – 2028 ter v letna poročila, samoevalvacijska poročila in letne programe dela.

Načrt enakosti spolov na FINI Novo mesto konkretizira ukrepe za uresničevanje naslednjih temeljnih ciljev:

- enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
- uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih položajih,
- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,
- upoštevanje spola v vsebini raziskav in poučevanja,
- ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Načrt enakosti spolov FINI Novo mesto temelji na naslednjih pravnih in konceptualnih izhodiščih:

- **Strategija za enakost spolov 2020-2025** (COM/2020/152 final)

Strategija predstavlja cilje in ukrepe politike, da bi do leta 2025 dosegli občuten napredek v smeri spolno enakostne Evrope, v kateri se ženske in moški, dekleta in fantje, deklice in dečki, v vsej svoji raznolikosti, svobodno odločajo o svojem življenju, imajo enake možnosti za uspeh ter enake možnosti za udeležbo in vodenje v evropski družbi. Temeljni cilji so odpraviti nasilje zaradi spola, premagati spolne stereotipe, odpravljati spolne vrzeli na trgu dela, doseči enake udeležbe v vseh gospodarskih sektorjih, obravnavanje spolne vrzeli pri plačilih in pokojninah, odpraviti spolne vrzeli pri oskrbi in doseganje spolne uravnoteženosti pri odločanju in v politiki. Strategija temelji na dveh pristopih, in sicer na upoštevanju vidika spola v kombinaciji s ciljno usmerjenimi ukrepi in na presečnosti kot horizontalnem načelu za izvajanje strategije. Strategija se sicer osredotoča na ukrepe v EU, a je skladna z zunanjo politiko EU o enakosti spolov in opolnomočenju žensk.

- **Pogodba EU**

Predvideva enakost moških in žensk glede možnosti na trgu dela in obravnave na delovnem mestu (2. člen).

- **Listina EU o temeljnih pravicah**

Določa, da se mora enakost žensk in moških zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo. Načelo enakosti ne preprečuje ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih v korist nezadostno zastopanega spola (23. člen).

- **Pogodba o delovanju EU**

Opredeljuje, da si Unija v vseh svojih dejavnostih prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami (8. člen).

- **Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (2000/78/ES)**

Iz direktive izhaja, da si mora skupnost pri izvajanju načela enakega obravnavanja prizadevati za odpravljanje neenakosti in za uveljavljanje enakosti žensk in moških, predvsem zato, ker so ženske pogosto žrtve raznovrstne diskriminacije.

- **Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje (COM(2021) 93 final)**

Temeljni namen direktive je določiti minimalne zahteve za krepitev uporabe načela enakega plačila tako za moške kot za ženske. Opredeljuje prepoved diskriminacije zaradi spola s preglednostjo plačil in predvideva mehanizme za izvrševanje.

- **Ustava Republike Slovenije**

V 14. členu Ustave RS je določeno, da so v Republiki Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.

- **Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)**

Z zakonom se določajo skupni temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. Ustvarjanje enakih možnosti je naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja.

- **Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)**

Določa varstvo vsakega posameznika in posameznice pred diskriminacijo ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino na različnih področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju. Zagotavlja pravno podlago za nastanek novega neodvisnega in samostojnega organa Zagovornika načela enakosti. Na ta način se je Republika Slovenija približala zahtevam evropskega pravnega reda.

- **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)**

Določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol (133. člen).

- **Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)**

Zakon podrobneje ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic.

- **Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)**

Ureja pravica do zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov ter določajo ukrepe in vzpodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja.

- **Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI).**

Namen zakona je preprečevanje in odpravljanje diskriminacije invalidk in invalidov, ki temelji na invalidnosti, s ciljem, za invalide ustvarjati enake možnosti na vseh področjih življenja.

2 OCENA STANJA NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV NA FINI Novo mesto

2.1 Enakost spolov v organih FINI Novo mesto

Po podatkih za leto 2022 (Tabela 1) je stanje glede spolne uravnoveženosti najboljše med dekani in prodekani ter v Komisijah. Spolno neuravnoveženost pa ugotavljamo v Upravnem odboru, v Senatu, v Študentskem svetu in pri predstojnikih kateder.

Tabela 1: Spolna zastopanost v organih FINI v letu 2022

Organi	Moški	Ženske	% žensk
Dekan in prodekani	2	2	50%
Upravni odbor	6	3	33%
Senat	10	1	9%
Komisije	9	7	44%
Študentski svet	6	1	14%
Predstojniki kateder	3	1	25%

Od nastanka FINI Novo mesto ugotavljamo, da se spolna (ne)uravnoveženost v Upravnem odboru FINI letno ne spreminja, maksimalna zastopanost žensk je 33 %.

Stanje glede spolne uravnoveženosti je najboljše v obdobju zadnjih treh let, med 2020 in 2022 (Tabela 2). Omeniti velja, da so v skladu s 16. členom Statuta FINI Novo mesto v Upravni odbor imenovani 4 predstavniki iz vrst ustanovitelja. Vezano na 16. člen Stuta je upoštevanje spolne uravnoveženosti tudi stvar ustanoviteljev.

Tabela 2: Spolna zastopanost v Upravnem odboru FINI Novo mesto med 2013 in 2022

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moški	7	6	7	7	8	8	7	6	6	6
Ženske	1	3	1	2	1	1	2	3	3	3
% žensk	13%	33%	13%	22%	11%	11%	22%	33%	33%	33%

Spolna zastopanost med dekani in prodekani FINI je bila v letu 2013 in 2022 dosežena, medtem ko je preostala preučevana od 2015 do 2021 ostajala spolno neuravnovežena v prid žensk in leta 2014 v prid moških. Spolna zastopanost med dekani in prodekani FINI Novo mesto je od 2015 relativno stabilna, vendar neuravnovežena. Izjema je le leto 2022, ko sta bila oba spola zastopana v enakem deležu. (Tabela 3)

Tabela 3: Spolna zastopanost med dekani in prodekani FINI Novo mesto med 2013 in 2023

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moški	3	2	0	0	0	1	1	1	0	2
Ženske	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
% žensk	40%	33%	100%	100%	100%	67%	67%	67%	100%	50%

Tudi med člani Senata FINI Novo mesto ugotavljamo spolno neuravnoteženost, ki je prisotna v prid moških. (Tabela 4)

Tabela 4: Spolna zastopanost v Senatu FINI Novo mesto med 2013 in 2022

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moški	8	8	9	9	8	9	9	9	10	10
Ženske	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
% žensk	20%	20%	18%	18%	20%	18%	18%	18%	9%	9%

Spolna zastopanost v Komisijah FINI Novo mesto je bila dosežena skoraj v vseh letih, razen v letu 2013, ko je bila spolna neuravnotežena v prid moških. (Tabela 5)

Tabela 5: Spolna zastopanost v Komisijah FINI Novo mesto med 2010 in 2022

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moški	12	9	8	8	7	8	8	8	7	9
Ženske	4	7	8	7	8	7	8	8	9	7
% žensk	25%	44%	50%	47%	53%	47%	50%	50%	56%	44%

Spolna zastopanost v Študentskem svetu FINI je vsako leto močno v prid moških, kar je posledica dejstva, da na fakulteti prevladuje delež vpisanih študentov (le-ta je v študijskem letu 2021/22 znašal kar 94% in v študijskem letu 2022/23 je bil 93%).

Tabela 6: Spolna zastopanost v Študentskem svetu FINI Novo mesto med 2013 in 2022

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moški	6	4	6	7	7	7	7	6	6	6
Ženske	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1
% žensk	14%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	14%	14%

Iz Tabele 7 je razbrati, da je v vseh preučevanih letih od 2010 do 2022 prevladujejo moški predstojniki kateder.

Tabela 7: Spolna zastopanost med predstojniki kateder FINI Novo mesto med 2010 in 2022

Leto	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moški	0	0	0	0	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Ženske	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1
% žensk	0%	0%	0%	0%	25%	25%	25%	0%	25%	25%	25%	25%	25%

2.2 Enakost spolov med zaposlenimi na FINI Novo mesto

Spolna zastopanost med sodelavci FINI Novo mesto je bilo v letu 2022 precej neuravnoteženo, tako pri pedagoških delavcih, kjer prevladujejo moški, kot pri strokovnih delavcih, kjer so samo ženske. (Tabela 8)

Tabela 8: Spolna zastopanost med sodelavci FINI Novo mesto v letu 2022

Sodelavci	Moški	Ženske	% žensk
Pedagoški in znanstveni sodelavci	32	7	22%
Strokovni sodelavci	0	3	100%
Skupaj	32	10	31%

Po podatkih za leto 2022 (Tabela 9) je v splošnem mogoče ugotoviti ustrezno spolno uravnoteženost med zaposlenimi raziskovalci FINI Novo mesto. (Tabela 9)

Tabela 9: Spolna zastopanost med raziskovalci FINI Novo mesto v letu 2022

Sodelavci	Moški	Ženske	% žensk
Raziskovalec	3	2	40%
Mladi raziskovalec	0	0	0%
Skupaj	3	2	40%

Fakulteta za industrijski inženiring Novo mesto	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV FAKULTETE ZA INDUSTRIJSKI INŽENIRING NOVO MESTO
---	--

Podobno stanje je mogoče zaslediti tudi raziskovalci v raziskovalni skupini. (Tabela 10)

Tabela 10: Spolna zastopnost raziskovalcev v raziskovalni skupini v letu 2022

Raziskovalne skupine	moški	ženske	% ženske
Inštitut za znanstveno-raziskovalno dejavnost.	3	2	40%

Spolna zastopnost pedagoških in znanstvenih delavcem je povsem neuravnotežena, v prid moških, razen pri nazivu predavatelj in višji predavatelj, kjer prevladujejo ženske. (Tabela 11)

Tabela 11: Spolna zastopnost pedagoških in znanstvenih sodelavcev na karierni poti v letu 2022

Naziv	moški	ženske	% ženske
redni profesor	1	0	0%
izredni profesor	2	0	0%
docent	15	1	6%
znanstveni sodelavec	1	0	0%
asistent	0	0	0%
predavatelj in višji predavatelj	3	6	67%
zaslužni profesor	2	0	0%

2.3 Enakost spolov med študenti na FINI Novo mesto

Tabele 12, 13 in 14 prikazujejo spolno zastopnost med vpisanimi študenti/-kami v študijskem letu 2022/2023 po stopnji in letniku študija. Razvidno je, da prevladujejo moški, tako na 1. kot na 2. stopnji, medtem ko na 3. stopnji ni vpisanih študentov. Delež študentk je na 1. stopnji in 2. stopnji študija v enakem razmerju.

Tabela 12: Spolna zastopnost med vpisanimi študenti/-kami v študijskem letu 2022/2023 po stopnji in letniku študija

Stopnja / Letnik	moški	ženske	% ženske
Skupaj	86	6	7%

Tabela 13: Spolna zastopnost med vpisanimi študenti/-kami v študijskem letu 2022/2023 po stopnji študija

Stopnja / Letnik	moški	ženske	% ženske
1. stopnja	59	4	6%
2. stopnja	27	2	7%
3. stopnja	0	0	0

Tabela 14: Spolna zastopanost med vpisanimi študenti/-kami v študijskem letu 2022/2023 po stopnji in letniku študija

Stopnja	Letnik	moški	ženske	% ženske
1. stopnja	1. letnik	10	1	9%
	2. letnik	23	1	4%
	3. letnik	19	0	0
	abs. + pod. abs.	7	2	22%
2. stopnja	1. letnik	13	0	0
	2. letnik	12	1	8%
	abs. + pod. abs.	2	1	33%
3. stopnja	1. letnik	0	0	0
	2. letnik	0	0	0
	3. letnik	0	0	0
	abs. + pod. abs.	0	0	0

Iz tabel 15, 16 in 17 je razvidno, da je spolna zastopanost med vsemi diplomanti višja v prid moških, kar lahko pripišemo višjemu odstotku študentov v primerjavi s študentkami.

Tabela 15: Spolna zastopanost med vsemi diplomanti med leti 2013 in 2023

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Moški	3	15	18	9	23	16	22	34	30	36	17
Ženske	0	0	3	0	3	2	1	4	3	1	2
% žensk	0	0	14%	0	12%	11%	4%	11%	9%	3%	11%

Tabela 16: Spolna zastopanost med diplomanti na 1. stopnji (VS program) med leti 2013 in 2023

Leto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Moški	3	15	18	9	23	16	21	29	28	29	11
Ženske	0	0	3	0	3	2	1	3	2	1	1
% žensk	0	0	14%	0	12%	11%	5%	14%	7%	3%	8%

Tabela 17: Spolna zastopanost med diplomanti na 2. stopnji (MAG program) med leti 2013 in 2023

Leto	2019	2020	2021	2022	2023
Moški	1	5	2	7	6
Ženske	0	1	1	0	1
% žensk	0	17%	33%	0	14%

3 TEMELJNI CILJI IN NAČRT ENAKOSTI SPOLOV NA FINI Novo mesto

Za doseganje temeljnih ciljev Načrta enakosti spolov FINI Novo mesto je potrebno zagotoviti:

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

V nadaljevanju so predstavljeni ukrepi za uresničevanje načrta, ki izhajajo iz naslednjih temeljnih ciljev, opredeljenih v Izhodišču.

Temeljni cilj 1: Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju	
Št.	Ukrepi za uresničitev
1.	Zbiranje podatkov o zastopanosti spolov po kategorijah, kot so opredeljene v tem načrtu.
2.	Zbiranje dodatnih podatkov: <ul style="list-style-type: none"> - razmerja po spolu med pedagoškim in strokovnim osebjem po habilitacijskem nazivu in povprečnem času napredovanja, prehoda med nazivi ter na plačni lestvici; - razmerja po spolu med vrstami pogodb.
3.	Vključitev predstavitev podatkov o zaposlitveni strukturi glede na spol po kategorijah, kot so opredeljene v tem načrtu in v Samoevalvacijskih poročilih FINI Novo mesto.
4.	Vodstvo FINI Novo mesto si prizadeva za iskanje možnosti za vzpostavitev podpornega okolja, ustreznega za izpolnjevanje pogojev za izvolitev v naziv, zlasti za izpolnitev 3-mesečne odsotnosti, brez kazanja vpliva na finančno stanje.

Temeljni cilj 2: Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih položajih	
Št.	Ukrepi za uresničitev
1.	V Strategijo FINI 2024-2028 bo potrebno vključiti načelo prepovedi diskriminacije.
2.	V Strategijo FINI 2024-2028 bo potrebno vključiti načelo uravnotežene zastopanosti spolov.
3.	Spodbujanje žensk k napredovanju v nazivih visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev.
4.	Spodbujanje žensk h kandidaturi za funkcijo prodekanje.
5.	Spodbujanje žensk h kandidaturi za funkcijo članice Upravnega odbora FINI Novo mesto, in Senata FINI Novo mesto.
6.	Stalno spremljanje spolne uravnoteženosti v komisijah FINI Novo mesto.
7.	Spodbujanje k doseganju spolno uravnoteženega Upravnega odbora in Senata FINI Novo mesto.
8.	Spodbujanje k doseganju spolno uravnoteženega Študentskega sveta FINI Novo mesto.

Temeljni cilj 3: Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	
Št.	Ukrepi za uresničitev
1.	Spodbujanje k usklajenosti zasebnega, študijskega in poklicnega življenja.
2.	Spodbujanje h aktivnemu preživljanju prostega časa.
3.	Spodbujanje celostnega pristopa k obvladovanju zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu.

Temeljni cilj 4: Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja

Št.	Ukrepi za uresničitev
1.	Vključevanje dimenzije spola v nabor učnih ciljev in praks, kjer je smiselno.
2.	Spodbujanje enakovrednega vključevanja študentov v raziskovanje, ne glede na spol.
3.	Vključevanje dimenzije spola pri pripravi in izvedbi projektov, ki jih prijavlja, izvaja ali pri katerih kot partner sodeluje FINI Novo mesto.

Temeljni cilj 5: Ukrepi za preprečevanje diskriminacije glede na spol ali katerekoli druge oblike nasilja, nadlegovanja ali trpinčenja

Št.	Ukrepi za uresničitev
1.	Zagotavljanje varnosti študentov s posebnim poudarkom na žrtvah nasilja.
2.	Zagotavljanje varnosti zaposlenih s posebnim poudarkom na žrtvah nasilja.
2.	Opredelitev organov in postopkov v primeru spolne diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja.
3.	Študentskemu svetu in vsem zaposlenim na FINI Novo mesto se priporoči pristop k anketi o enakosti spolov – orodje GEAM (<i>Gender Equality Audit and Monitoring v organizaciji ZRC SAZU</i>).
4.	Vključitev vprašanja o zaznavi diskriminacije glede na spol ali katerokoli obliko nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost, v študentske ankete in v ankete o zadovoljstvu zaposlenih ter visokošolskih učiteljev in sodelavcev.
5.	Ozaveščanje študentov in zaposlenih glede pomembnosti naslavljanja izzivov, ki izhajajo iz diskriminacije glede na spol ali katerekoli druge oblike nasilja zaradi spola

Fakulteta za industrijski inženiring Novo mesto	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV FAKULTETE ZA INDUSTRIJSKI INŽENIRING NOVO MESTO
---	--

4 KAZALNIKI SPREMLJANJA URESNIČEVANJA TEMELJNIH CILJEV NAČRTA ENAKOSTI SPOLOV NA FINI Novo mesto

V nadaljevanju je predstavljen načrt za zagotavljanje enakosti spolov na FINI Novo mesto s podanimi ukrepi, kazalniki in odgovornostmi za uresničitev posameznih v predhodnem poglavju zastavljenih temeljnih ciljev, ki se bodo stalno izvajali v celotnem obdobju 2023-2028.

Temeljni cilj 1: Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju				
Ukrep	Kazalnik	Za izvedbo odgovorni	Izhodiščna vrednost	Ciljna vrednost
			2023	2028
Zbiranje podatkov o zastopanosti spolov po kategorijah, kot so opredeljene v tem načrtu.	Vzpostavljen je celovit sistem spremljanja načrta	Vodstvo FINI Novo mesto, strokovne FINI Novo mesto	Pripravljen je Načrt enakosti spolov na FINI Novo mesto	Spremlja se uresničevanje in izvajanje načrta.
Zbiranje dodatnih podatkov: - razmerja po spolu med pedagoškim in strokovnim osebjem po habilitacijskem nazivu in povprečnem času napredovanja, prehoda med nazivi ter na plačni lestvici; - razmerja po spolu med vrstami pogodb.				
Vključitev predstavitev podatkov o zaposlitveni strukturi glede na spol po kategorijah, kot so opredeljene v tem načrtu in v Samoevalvacijskih poročilih FINI Novo mesto.	Dopolnitev Samoevalvacijskega poročila v poglavju kadri z evalvacijo izvajanja politike enakosti spolov na FINI Novo mesto.	Vodstvo FINI Novo mesto, strokovne FINI Novo mesto	Samoevalvacijski obrazec ne vključuje evalvacije izvajanja politike enakosti spolov	Samoevalvacijski obrazec je vsebinsko dopolnjen v poglavju kadri na način, da je vključena evalvacija izvajanja politike enakosti spolov.
Vodstvo FINI Novo mesto si prizadeva za iskanje možnosti za vzpostavitev podpornega okolja, ustreznega za izpolnjevanje pogojev za izvolitev v naziv, zlasti za izpolnitev 3-mesečne odsotnosti, brez kazanja vpliva na finančno stanje.	Pristojne institucije RS se opozori na obstoj posredne diskriminacije zaposlenih, ki so dolžni skrbeti za pomoči potrebne družinske člane, zlasti pri izpolnjevanju 3-mesečne odsotnosti (gostovanje na tujih institucij)	Vodstvo FINI Novo mesto	0	1

Temeljni cilj 2: Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih položajih				
Ukrep	Kazalnik	Za izvedbo odgovorni	Izhodiščna vrednost	Ciljna vrednost
			2023	2028
V novo Strategijo FINI 2024-2028 bo potrebno vključiti načelo prepovedi diskriminacije.	V novo Strategijo FINI 2024-2028 se vključi načelo prepovedi diskriminacije.	Vodstvo FINI Novo mesto, organi FINI Novo mesto	0	1

Fakulteta za industrijski inženiring Novo mesto	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV FAKULTETE ZA INDUSTRIJSKI INŽENIRING NOVO MESTO			
V novo Strategijo FINI 2024-2028 bo potrebno vključiti načelo uravnovežene zastopanosti spolov.	V novo Strategijo FINI 2024-2028 se vključi načelo uravnovežene zastopanosti spolov.	Vodstvo FINI Novo mesto, organi FINI Novo mesto	0	1
Spodbujanje žensk k napredovanju v nazivih visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev.	S spodbujanjem in animacijo doseči uravnoveženo zastopanosti spolov v organih FINI Novo mesto			
Spodbujanje žensk h kandidaturi za funkcijo prodekanje		Vodstvo FINI Novo mesto, organi FINI Novo mesto	Tovrstna animacija se ne izvaja.	Tovrstna Animacija se izvaja.
Spodbujanje žensk h kandidaturi za funkcijo članice Upravnega odbora FINI Novo mesto, in Senata FINI Novo mesto.				
Stalno spremljanje spolne uravnoveženosti v komisijah FINI Novo mesto.				
Spodbujanje k doseganju spolno uravnoveženega Upravnega odbora in Senata FINI Novo mesto.				
Spodbujanje k doseganju spolno uravnoveženega Študentskega sveta FINI Novo mesto.				

Temeljni cilj 3: Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture				
Ukrep	Kazalnik	Za izvedbo odgovorni	Izhodiščna vrednost	Ciljna vrednost
			2023	2028
Spodbujanje k usklajenosti zasebnega, študijskega in poklicnega življenja.	Ocena zadovoljstva glede usklajevanja zasebnega, študijskega in poklicnega življenja	Strokovna služba FINI Novo mesto	Spremljanje zadovoljstva glede usklajevanja zasebnega, študijskega in poklicnega življenja ni vzpostavljeno	Spremljanje zadovoljstva glede usklajevanja zasebnega, študijskega in poklicnega življenja je vzpostavljeno.
Spodbujanje aktivnega preživljanja prostega časa.	Organizacija pristočnega dogodka za zaposlene	Strokovna služba FINI Novo mesto	0	1
Spodbujanje celostnega pristopa k obvladovanju zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu.	Prilagoditve delovnega časa, prostorske prožnosti in organizacije dela, spodbujanje timskega dela, posvečanje pozornosti na področju varnosti in zdravja pri delu ter izboljšanje delovne uspešnosti zaposlenih.	Vodstvo FINI Novo mesto	Ni imenovane odgovorne osebe za dobro počutje na delovnem mestu.	Imenovana je odgovorna oseba za dobro počutje na delovnem mestu.

Fakulteta za industrijski inženiring Novo mesto	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV FAKULTETE ZA INDUSTRIJSKI INŽENIRING NOVO MESTO
---	--

Temeljni cilj 4: Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja				
Ukrep	Kazalnik	Za izvedbo odgovorni	Izhodiščna vrednost	Ciljna vrednost
			2023	2028
Vključevanje dimenzije spola v nabor učnih ciljev in praks, kjer je smiselno.	Opravljen pregled predmetov glede na možnost vključitve dimenzije spolov.	Vodstvo, nosilci predmetov na FINI Novo mesto	0	1
Spodbujanje enakovrednega vključevanja študentov v raziskovanje, ne glede na spol.	Spremljanje števila študentov, vključenih v raziskovanje, glede na spol.	Vodstvo FINI Novo mesto, vodje projektov na FINI Novo mesto	Ni vzpostavljen sistem spremljanja števila študentov, ki so vključeni v raziskovanje, glede na spol.	Vzpostavljen je sistem spremljanja števila študentov, ki so vključeni v raziskovanje, glede na spol.
Vključevanje dimenzije spola pri pripravi in izvedbi projektov, ki jih prijavlja, izvaja ali pri katerih kot partner sodeluje FINI Novo mesto.	Pri pripravi in prijavi projekta se preuči smiselnost vključitve dimenzije spola.	Vodje projektov na FINI Novo mesto	Premisleki glede vključitve dimenzije spola niso vzpostavljeni.	Premisleki glede vključitve dimenzije spola so vzpostavljeni.

Temeljni cilj 5: Ukrepi za preprečevanje diskriminacije glede na spol ali katerekoli druge oblike nasilja, nadlegovanja ali trpinčenja				
Ukrep	Kazalnik	Za izvedbo odgovoren	Izhodiščna vrednost	Ciljna vrednost
			2023	2028
Zagotavljanje varnosti študentov s posebnim poudarkom na žrtvah nasilja.	Takojšnje ukrepanje in prekinitev nasilja ali nadlegovanja. Prijava nasilja relevantnim institucijam.	Vodstvo FINI Novo mesto	Situacija se sistematično ne spremlja in ni posebej urejena z notranjimi pravili.	Nasilje ali nadlegovanje je dosledno sankcionirano po pravilih fakultete in prijavljeno relevantnim institucijam.
Zagotavljanje varnosti zaposlenih s posebnim poudarkom na žrtvah nasilja.	Takojšnje ukrepanje in prekinitev nasilja ali nadlegovanja. Prijava nasilja relevantnim institucijam.	Vodstvo FINI Novo mesto	Situacija se sistematično ne spremlja in ni posebej urejena z notranjimi pravili.	Nasilje ali nadlegovanje je dosledno sankcionirano po pravilih fakultete in prijavljeno relevantnim institucijam.
Opredelitev organov in postopkov v primeru spolne diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja.	Vzpostavitev organov in opredelitev postopkov v primeru spolne diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja.	Vodstvo FINI Novo mesto	Organi niso vzpostavljeni, postopki v primeru spolne diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja	Organ in postopki za ukrepanje v primeru spolne diskriminacije, spolnega nasilja in nadlegovanja so vzpostavljeni.

Fakulteta za industrijski inženiring Novo mesto	NAČRT ENAKOSTI SPOLOV FAKULTETE ZA INDUSTRIJSKI INŽENIRING NOVO MESTO			
Študentskemu svetu in vsem zaposlenim na FINI Novo mesto se priporoči pristop k anketi o enakosti spolov – orodje GEAM (Gender Equality Audit and Monitoring v organizaciji ZRC SAZU).	Preučitev pristopa k anketi o enakosti spolov (orodje GEAM)	Vodstvo FINI Novo mesto	Orodje GEAM se ne uporablja	Sprejeta je odločitev o uporabi orodja GEAM.
Vključitev vprašanja o zaznavi diskriminacije glede na spol ali katerokoli obliko nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost, v študentske ankete in v ankete o zadovoljstvu zaposlenih ter visokošolskih učiteljev in sodelavcev.	1. Posodobitev vprašalnika Anketa o zadovoljstvu s fakulteto, z organizacijo študijskega procesa in knjižnico, Anketo o zadovoljstvu visokošolskih učiteljev in sodelavcev in Anketa o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu.	Vodstvo in komisije FINI Novo mesto	Anketa o zadovoljstvu s fakulteto, z organizacijo študijskega procesa in knjižnico, Anketo o zadovoljstvu visokošolskih učiteljev in sodelavcev in Anketa o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu ne vključuje vprašanj vezanih na diskriminacijo glede na spol.	Anketa o zadovoljstvu s fakulteto, z organizacijo študijskega procesa in knjižnico, Anketo o zadovoljstvu visokošolskih učiteljev in sodelavcev in Anketa o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu vključuje vprašanja vezana na diskriminacijo glede na spol.
Ozaveščanje študentov in zaposlenih glede pomembnosti naslavljanja izzivov, ki izhajajo iz diskriminacije glede na spol ali katerekoli druge oblike nasilja zaradi spola.	Izvedba izobraževanj s poudarkom na vsebinah, ki se navezujejo na politiko enakosti spolov.	Vodstvo FINI Novo mesto	Ni vzpostavljenih izobraževanj s poudarkom na vsebinah, ki se navezujejo na politiko enakosti spolov.	Uvedejo in organizirajo se izobraževanja s poudarkom na vsebinah, ki se navezujejo na politiko enakosti spolov.

mag. Iris Fink Grubačević
dekanja FINI Novo mesto