



Mednarodna fakulteta
za družbene in poslovne študije
International School
for Social and Business Studies
Celje · Slovenia · Europe

NAČRT ENAKOSTI SPOLOV

Mednarodne fakultete za družbene in poslovne študije

Celje, april 2025
Št. 15/2025-NES

Načrt enakosti spolov je obravnaval kolegij dekana, svetovalni kolegij dekana, KŠTZ in Študentski svet MFDPŠ. Sprejet je bil na Senatu MFDPŠ 18. 6. 2025.

Vsebina

1. Uvod.....	3
2. Opredelitev enakosti spolov	3
3. Zakonske in druge pravne podlage	4
4. Strateški okvirji	4
5. Analiza zastopanosti po spolu na MFDPŠ.....	5
Vodstvene funkcije in organi odločanja	5
Spolna struktura med študenti in diplomanti	7
6. Ključni cilji in smernice	9
7. Smernice izvajanja načrta enakosti spolov.....	10
8. Spremljanje izvajanja, evalvacija in posodabljanje načrta	12
9. Sklep.....	12

1. Uvod

Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije (MFDPŠ) je zavezana k oblikovanju akademskega okolja, ki temelji na načelih enakosti, vključevanja, spoštovanja raznolikosti in preprečevanja vseh oblik diskriminacije. Temeljne vrednote, kot so pravičnost, dostojanstvo, odgovornost, sodelovanje in spoštovanje človekovih pravic, so vtakane v vse ravni delovanja fakultete – od pedagoškega in raziskovalnega dela do upravljanja, kadrovske politike in vsakodnevnih odnosov z zaposlenimi ter študenti.

Načrt enakosti spolov je uradni dokument, s katerim fakulteta sistematično naslavlja področje spolne enakopravnosti ter spodbuja vključevanje dimenzije spola v vse vidike svojega delovanja. Predstavlja okvir za analizo stanja, opredelitev ciljev in načrtovanje ukrepov, ki podpirajo ustvarjanje pravičnega, varnega in vključujočega akademskega prostora. Načrt enakosti spolov naslavlja tudi druge vidike raznolikosti, kot so spolna usmerjenost, starševstvo ali druge osebne okoliščine.

Dokument je namenjen vsem ključnim akterjem na fakulteti – vodstvu, zaposlenim in študentom – ki sodelujejo v izobraževalnih, raziskovalnih, zaposlitvenih in upravljaljskih procesih ter širši javnosti. Poudarja pomen odgovornosti vseh deležnikov pri prepoznavanju, preprečevanju in odpravljanju spolne diskriminacije, nadlegovanja, stereotipov in ovir, ki lahko vplivajo na enake možnosti.

Z uresničevanjem ukrepov v okviru načrta MFDPŠ utrjuje svojo zavezanost h kakovosti, vključevanju in pravičnosti v visokošolskem prostoru. Načrt enakosti spolov spodbuja celovito uveljavljanje načela enakosti spolov pri zaposlovanju, napredovanju in študiju, podpira ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter krepi institucionalno kulturo, ki temelji na spoštovanju in enakopravni obravnavi vseh članov akademske skupnosti.

2. Opredelitev enakosti spolov

Po definiciji Evropskega inštituta za enakost spolov (*Evropski inštitut za enakost spolov, 2022*) je enakost spolov razumeti kot zavzemanje za enake pravice, odgovornosti in možnosti žensk in moških ter deklet in fantov. Enakost ne pomeni, da bodo ženske in moški postali isti, identični, ampak, da pravice, odgovornosti in priložnosti ne bodo odvisne od tega, ali se nekdo rodi kot moški ali ženska. Enakost spolov pomeni upoštevanje interesov in potreb žensk in moških, pri čemer je treba prepoznati raznolikosti tudi znotraj posameznega spola.

Enakost spolov je stvar tistih, ki imajo moč odločanja in s tem vplivanja na položaj posameznikov in posameznic. Enakost med ženskami in moškimi se obravnava kot vprašanje človekovih pravic, v najnovejših usmeritvah trajnostnega razvoja pa tudi kot kazalnik napredka. Načelo vključuje različne dimenzije enakosti, in sicer:

- i. enakopravnost,
- ii. enake možnosti in priložnosti,
- iii. izhodiščne položaje,
- iv. enako obravnavo ter
- v. raven predsodkov in stereotipov,

ki vplivajo na statute spolov v posamezni družbi in kulturi in lahko vodijo v diskriminacijo.

O spolih v množini govorimo, ker sodobna spoznanja kažejo, da je tudi pojem spola veliko bolj kompleksen kot le delitev na moške in ženske. Pomembno je, da imajo ljudje, ki se ne uvrščajo v prevladujoči spolni kategoriji moški ali ženska, enake priložnosti, možnosti in obravnavo in zaradi spolne identitete ali spolne usmerjenosti niso zapostavljeni ali celo diskriminirani.

3. Zakonske in druge pravne podlage

Pri izvajanju načela enakosti spolov so upoštevane smernice [Evropske komisije](#), [Evropskega inštituta za enakost spolov](#), ter naslednji nacionalni dokumenti:

- [Ustava Republike Slovenije](#),
- [Zakon o varstvu pred diskriminacijo](#),
- [Zakon o enakih možnostih žensk in moških](#),
- [Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti](#),
- [Resolucija o znanstvenoraziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2030](#),
- [Zakon o delovnih razmerjih](#),
- [Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov](#),
- [Zakon o izenačevanju možnosti invalidov](#)
- [SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025, COM\(2020\) 152 final, 5.3.2020.](#)
- [ENAKOST SPOLOV – \(ŠE\) NEDOKONČANA ZGODBA, Pregled razvoja na področju enakosti spolov v Sloveniji, 1991–2016, MDDSZ, Sektor za enake možnosti, 2016, str. 7.](#)
- [Evroski inštitut za enakost spolov](#)
- [Strategija vključevanja in raznolikosti v okviru programov Erasmus+ in Evropske solidarnostne enote](#)

4. Strateški okvirji

- **Statut MFDPŠ** določa organizacijsko strukturo, delovanje organov in temeljne pravice študentov in zaposlenih. V okviru posodobitve se predvideva vključitev izrecne določbe o spoštovanju načela enakosti spolov kot vodila pri delovanju organov, postopkih imenovanja ter institucionalnem upravljanju.
- **Poslovník kakovosti MFDPŠ** predvideva celovit sistem spremljanja, evalvacije in nenehnega izboljševanja kakovosti, vključno z elementi pravičnosti, spoštovanja in vključevanja. Enakost spolov je prepoznana kot dimenzija kakovosti, ki se vključuje v letna samoevalvacijsko poročilo in strateško načrtovanje.
- **Strategija razvoja MFDPŠ 2025–2030** opredeljuje enakost, raznolikost in vključenost kot temeljne vrednote ter vključuje cilje na področju razvoja človeških virov, kakovosti izobraževanja in raziskovanja.
- **Pravilnik proti nadlegovanju in trpinčenju na delovnem mestu** določa ukrepe za preprečevanje in odpravo nadlegovanja, vključno s spolnim nadlegovanjem, ter nudi zaščitne mehanizme zaposlenim in študentom. Poudarek je na varnem in dostojanstvenem delovnem okolju.
- **Pravilnik o disciplinski odgovornosti študentov** vsebuje določbe za ukrepanje v primeru kršitev, tudi v povezavi z neprimernim vedenjem, nadlegovanjem ali diskriminacijo na podlagi spola.
- **Merila za presojo vlog študentov in kandidatov za vpis** omogočajo individualno obravnavo vlog študentov ob upoštevanju osebnih okoliščin, vključno z nosečnostjo, starševstvom, zdravstvenimi stanji in drugimi dejavniki, ki se lahko nanašajo tudi na razsežnost spola.
- **Erasmus+ strategija vključevanja študentov z manj priložnostmi na MFDPŠ** zagotavljamo dodatno podporo, svetovanje in finančno pomoč študentkam in študentom iz ranljivih skupin. Ključni poudarek je tudi na vključevanju dimenzije spola in večplastnih osebnih okoliščin v spremljanje rezultatov mobilnosti.

5. Analiza zastopanosti po spolu na MFDPŠ

V poglavju predstavljamo analizo stanja spolne strukture glede na vodstvene funkcije in organe odločanja¹, študente in diplomante.

Vodstvene funkcije in organi odločanja

Dekan/Dekanja

Od ustanovitve fakultete je funkcijo dekana zasedala ista oseba moškega spola. Leta 2024 je bil imenovan nov dekan, prav tako moškega spola.

Direktor/Direktorica

Od leta 2014 dalje ima fakulteta direktorja/direktorico in od takrat dalje to delovno mesto zaseda ista oseba ženskega spola.

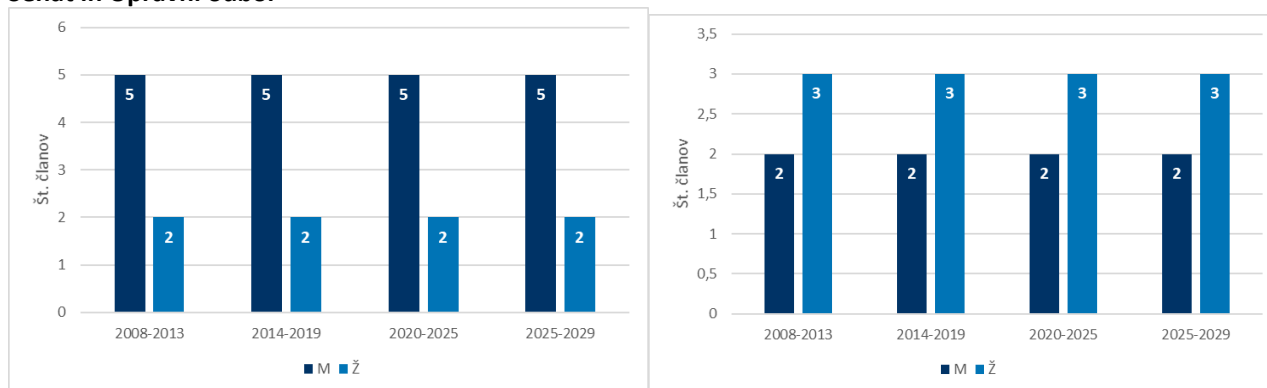
Prodekan/Prodekanja

V obdobju od ustanovitve fakultete do danes je funkcijo prodekana oz. prodekanje zasedalo pet posameznikov, od tega trije moški in dve ženski. Trenutno funkcijo opravlja prodekanja.

Vodje strokovnih služb

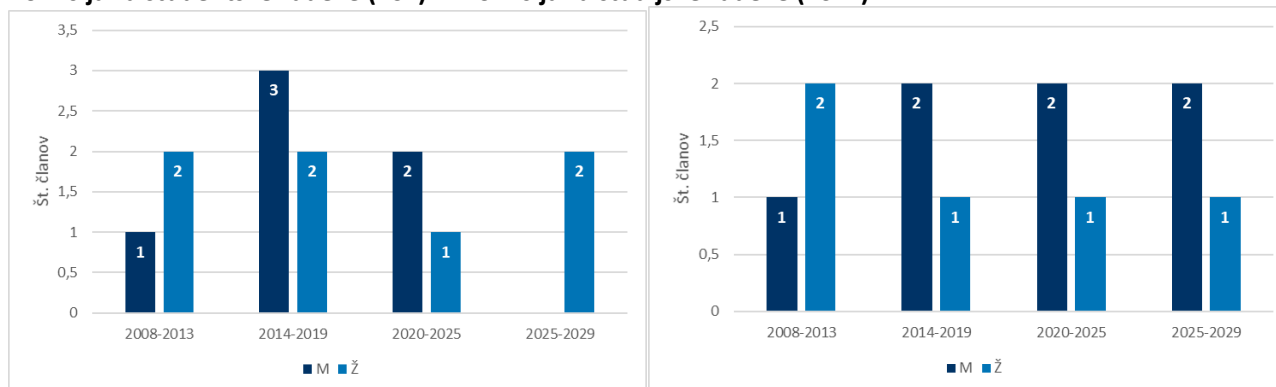
Službo za raziskovanje je od ustanovitve vodila oseba moškega spola, medtem ko je bila služba za izobraževanje ves čas v domeni osebe ženskega spola.

Senat in Upravni odbor



Slika 1: Spolna struktura članstva v Senatu MFDPŠ (levo) in v Upravnem odboru MFDPŠ po mandatnih obdobjih (desno)

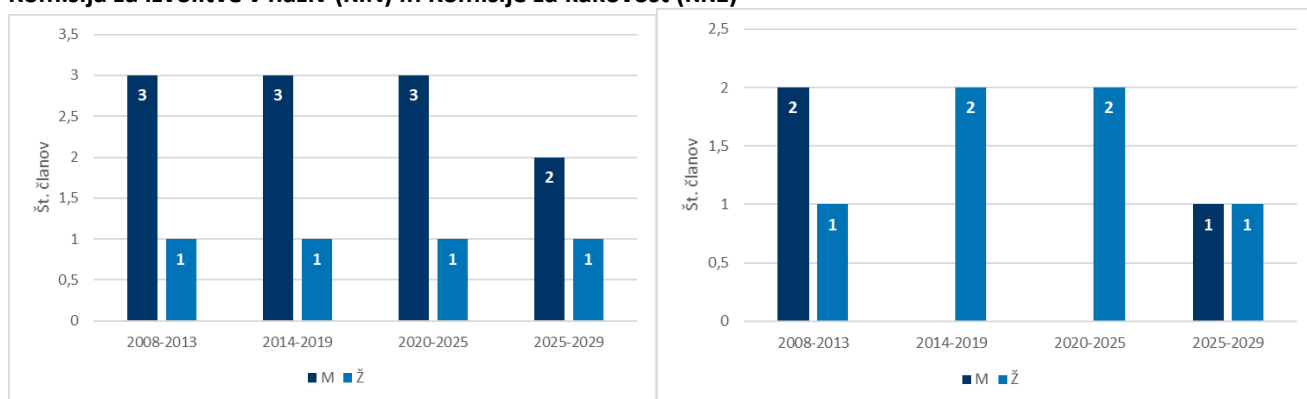
Komisija za študentske zadeve (KŠZ) in Komisija za študijske zadeve (KŠTZ)



Slika 2: Spolna struktura članstva v KŠZ (levo) in KŠTZ (desno) po mandatnih obdobjih in glede na število članov

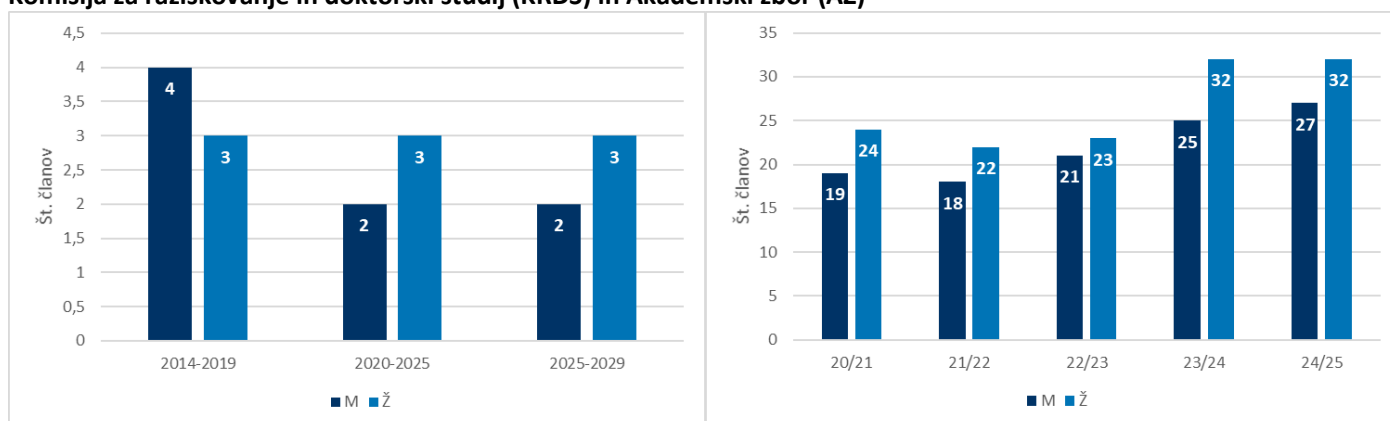
¹ V analizi prikazujemo spolno strukturo članstva v organih in komisijah Senata za pedagoške delavce/ke in predstavnike/ce strokovnih služb, ki so bili člani vsaj 12 mesecev.

Komisija za izvolitve v naziv (KIN) in Komisije za kakovost (KKE)



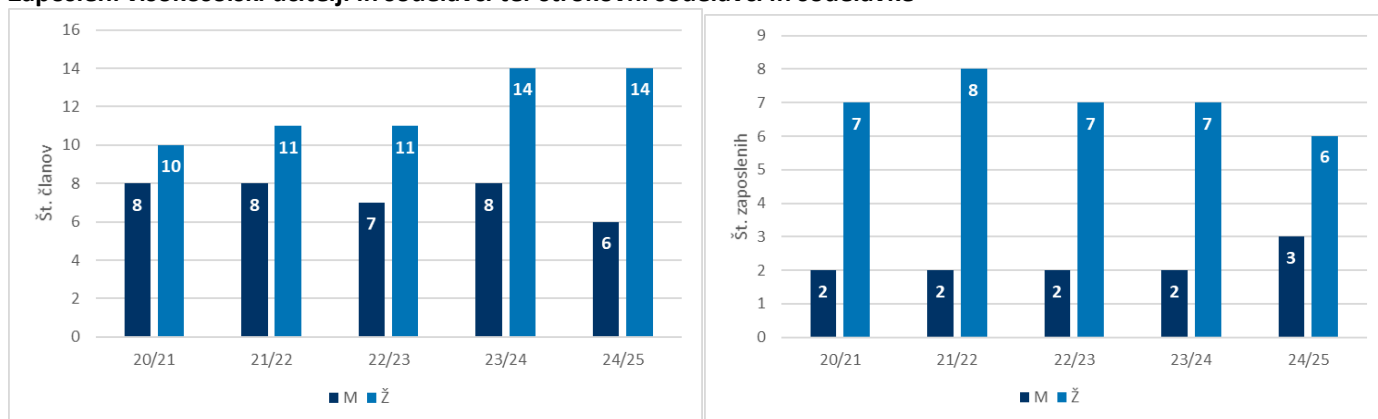
Slika 3: Spolna struktura članstva v KIN (levo) in KKE (desno) po mandatnih obdobjih

Komisija za raziskovanje in doktorski študij (KRDŠ) in Akademski zbor (AZ)



Slika 4: Spolna struktura članstva v KRDŠ (levo) ter članov in članic AZ (desno) po mandatnih obdobjih

Zaposleni visokošolski učitelji in sodelavci ter strokovni sodelavci in sodelavke



Slika 5: Spolna struktura zaposlenih visokošolskih učiteljev in sodelavcev (levo) in strokovnih sodelavcev in sodelavk (desno) glede na študijska leta

MFDPŠ kot manjši in razvojno usmerjen visokošolski zavod odraža specifične značilnosti v strukturi vodstvenih funkcij in organov odločanja. Od ustanovitve fakultete do danes je bila funkcija dekana zaupana dvema osebam moškega spola, kar kaže na kontinuiteto v akademskem vodenju, za protitež pa je že več kot desetletje direktorsko mesto zastopano s strani ženske kot tudi od leta 2024 dalje prodekanja ženskega spola. Z vidika zaposlenih visokošolskih učiteljev, učiteljic, sodelavcev in sodelavk se je razmerje v zadnjih letih povečalo v prid ženskemu spolu.

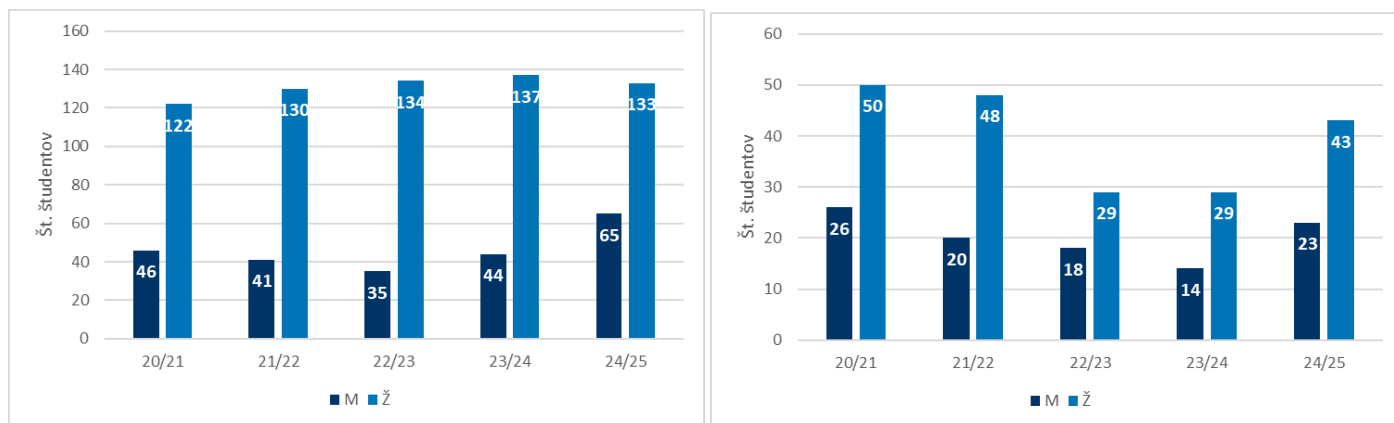
V komisijah Senata in Upravnega odbora se izmenjujejo osebe obeh spolov, kar nakazuje odprtost do raznolikosti, vendar še ne vzpostavlja sistemske uravnovešenosti. Prav tako sta vodji služb različnega spola, kar kaže na določeno uravnovešenost. Poudariti velja, da se kot majhna fakulteta težje prilagajamo posebnostim glede na spol na različnih vodilnih funkcijah kot drugi večji zavodi.

Na tej podlagi ugotavljamo, da je na področju vodstvenih funkcij, organov odločanja in na zaposlenih visokošolskih učiteljev, učiteljic in sodelavcev ter sodelavk ključno:

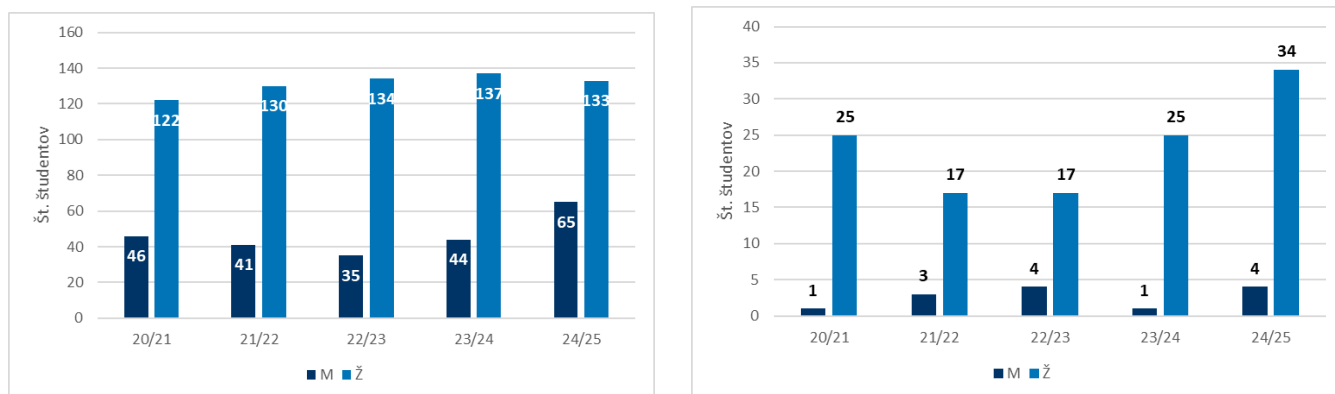
- dolgoročno spremljanje spolne strukture in težnja po uravnoteženosti spolov na vodstvenih položajih, organih odločanja in zaposlenih visokošolskih učiteljev in učiteljic ter sodelavcev in sodelavk,
- zagotavljanje transparentnosti in vključujočih postopkov kandidiranja za zasedbo kateregakoli delovnega mesta.

Spolna struktura med študenti in diplomanti

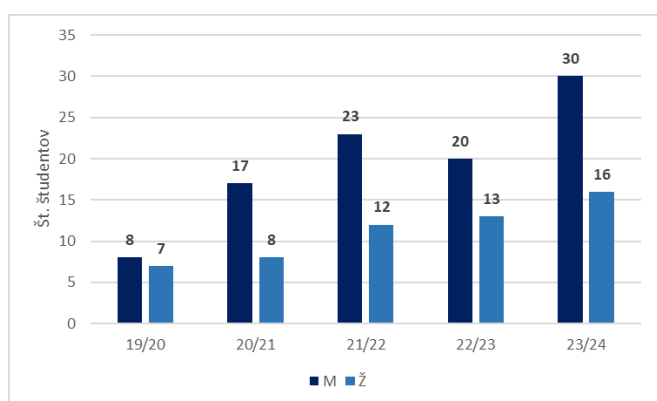
Študenti



Slika 6: Študenti 1. stopnje Ekonomija v sodobni družbi (ESD) (levo) in Poslovanje v sodobni družbi (PSD) (desno)

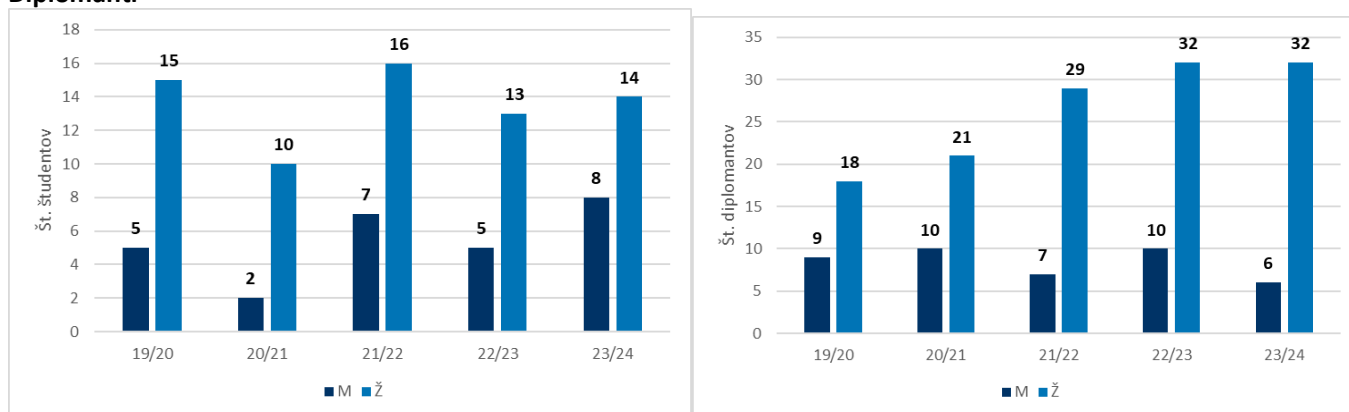


Slika 7: Študenti 2. stopnje Management znanja (MZ) (levo) in Vodenje in kakovost v izobraževanju (VKI) (desno)

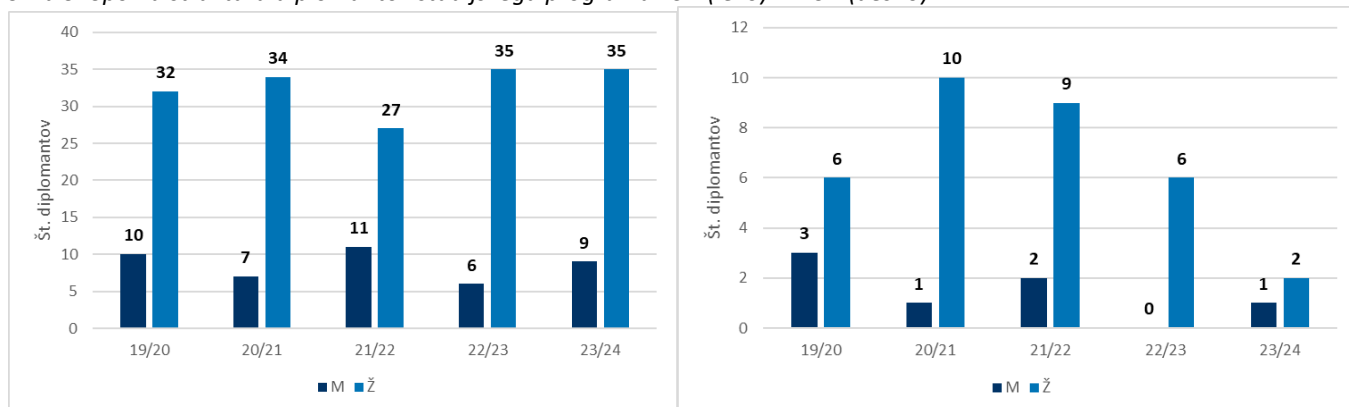


Slika 8: Študenti 3. stopnje Management znanja (MZ Dr.)

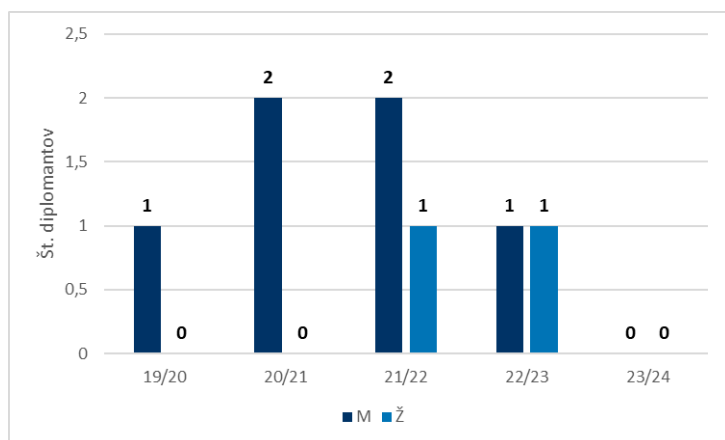
Diplomanti



Slika 9: Spolna struktura diplomantov študijskega programa ESD (levo) in PSD (desno)



Slika 10: Spolna struktura diplomantov študijskega programa MZ (levo) in VKI (desno)



Slika 11: Spolna struktura diplomantov doktorskega študijskega programa Management znanja (MZ DR)

Analiza študentske populacije kaže na visoko zastopanost študentk na vseh študijskih programih, kar je v skladu s širšimi trendi na družboslovnih področjih v Sloveniji in Evropski uniji. Vpis žensk redno presega 60 %, ponekod tudi več, kar odraža interes in aktivno udeležbo žensk v visokošolskem izobraževanju na fakulteti. Pri tem si želimo vzpostaviti tudi mehanizme, ki bi privabili več študentov moškega spola. Sklepno velja poudariti pomen dolgoročnega spremljanja podatkov o študentih in diplomantih po spolu ter upoštevanje interseksionalnih dejavnikov, ki vplivajo na enake možnosti v študijskem procesu. Dodatno fakulteta pri analizi študentske populacije upošteva tudi večplastne osebne okoliščine, kot so starševstvo, ekonomska prikrajanost, zdravstveni status ali pripadnost manjšini, ki lahko pomembno vplivajo na enake možnosti v študijskem procesu in dostop do mednarodnih priložnosti.

6. Ključni cilji in smernice

Načrt enakosti spolov na MFDPŠ temelji na osrednjih ciljih, ki so naravnani v smeri odpravljanja ovir za enakost spolov, izboljšanja institucionalne kulture in krepitve vključujočih praks. Cilji izhajajo iz strateške zavezanosti fakultete k uresničevanju družbene odgovornosti in zagotavljanju kakovostnega akademskega okolja za vse.

1. Krepitev kulture enakosti spolov:

Namen tega cilja je razviti in vzdrževati akademsko kulturo, ki temelji na spoštovanju raznolikosti, dostojanstva posameznika in nediskriminatornega ravnanja. Promocija spoštljivega dialoga in etičnih norm v odnosih med zaposlenimi, študenti in vodstvom omogoča rabo spolno občutljivega jezika pri komuniciranju. Hkrati si prizadevamo za spremljanje spolne strukture zaposlenih in študentov kot novo poglavje v Samoevalvacijskem poročilu.

2. Vključevanje razsežnosti spola v izobraževanje in raziskovanje

Fakulteta se zavezuje k vključevanju razsežnosti spola v akademske in raziskovalne procese, s čimer prispeva k znanstveni relevantnosti, družbeni odgovornosti in raznolikosti perspektiv. Pri tem je ključna posodobitev pravilnikov in aktov ter vključevanje vsebin enakosti spolov v strokovni razvoj zaposlenih.

3. Zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju in napredovanju

Ta cilj naslavlja odpravljanje strukturnih in kulturnih ovir v kadrovskih postopkih, ki vplivajo na enake možnosti med spoloma.

4. Preprečevanje spolne diskriminacije, nadlegovanja in nasilja

MFDPŠ se zavezuje k ničelni toleranci do vseh oblik nasilja in diskriminacije ter k zagotavljanju varnega okolja za vse člane akademske skupnosti.

5. Podpora usklajevanju poklicnega, študijskega in zasebnega življenja

Fakulteta prepoznava pomembnost ravnovesja med delovnimi, družinskimi in študijskimi obveznostmi kot enega od pogojev za enakost.

6. Mednarodna mobilnost in vključevanje v program Erasmus+

Poleg rednega spremljanja spolne strukture zaposlenih in študentov bo fakulteta spremljala tudi zastopanost po spolu in socialnih skupinah v okviru Erasmus+ mobilnosti. Mednarodna mobilnost v okviru programa Erasmus+ predstavlja pomembno priložnost za krepitev enakih možnosti in raznolikosti spola na MFDPŠ. Fakulteta si prizadeva, da imajo vsi študenti – ne glede na spol, socialni ali zdravstveni položaj, starševstvo ali druge osebne okoliščine – možnost vključevanja v mednarodne izmenjave.

7. Smernice izvajanja načrta enakosti spolov

Predlagane smernice izvajanja načrta enakosti spolov sodijo med stalne naloge.

Področje 1: Krepitev kulture enakosti spolov

Podcilj	Smernice	Odgovornost
Komuniciranje enakosti	Promocija spoštljivega dialoga in etičnih norm ob komuniciranju na vseh dogodkih in objavah.	Vodstvo, zaposleni, študenti
Spremljanje spolne strukture zaposlenih in študentov	Redna evalvacija spolne strukture študentov in zaposlenih v poglavju Samoevalvacijskega poročila.	Prodekanja in vse službe

Področje 2: Vključevanje razsežnosti spola v izobraževanje in raziskovanje

Podcilj	Smernice	Odgovornost
Izobraževalno delo	Pri ocenjevanju in pedagoškem procesu se zagotavlja enaka obravnava študentov ne glede na spol oz. spolno identiteto	Nosilci in izvajalci UE
	Spodbuja se uporaba vključujočega jezika in gradiv, občutljivih za vprašanja spola.	Nosilci in izvajalci UE
	Pri pedagoškem delu se vključujejo primeri dobrih praks, ki predstavljajo raznolikost spolov.	Nosilci in izvajalci UE
Raziskovalno delo	Pri načrtovanju in zasnovi raziskav (npr. vprašalniki, metodologija) se upoštevajo vse dimenzije spola.	Raziskovalci, doktorski študenti, mentorji
	Spodbujati uravnoteženo zastopanje spolov v raziskovalnih timih in pri izbiri sodelujočih.	Vodstvo, vodje projektov
	Rezultati raziskav naj vključujejo interpretacije, ki upoštevajo spolno raznolikost ter s tem prispevajo k boljšemu razumevanju družbenih pojavov.	Vodje projektov, raziskovalne skupine

Področje 3: Zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju in napredovanju

Podcilj	Smernice	Odgovornost
Zagotavljanje transparentnih in vključujočih postopkov zaposlovanja in napredovanja	Spremljanje spolne strukture na vodstvenih funkcijah fakultete (spolna uravnoteženost v komisijah in drugih organih).	Vodstvo
	Standardizirane smernice in postopki za zaposlovanje, ki vključujejo načelo nediskriminacije (npr. izjava o enakih možnostih).	Vodstvo, Kadrovska služba

Področje 4: Preprečevanje spolne diskriminacije, nadlegovanja in nasilja

Podcilj	Smernice	Odgovornost
Preprečevanje spolne diskriminacije, nadlegovanja in nasilja	Izobraževanje zaposlenih in študentov o obstoječih politikah preprečevanja nasilja, spolne diskriminacije ali nadlegovanja	Prodekanja, vse službe
	Posodobitev internih aktov in pravilnikov v skladu z zakonodajo in dobrimi praksami, glede preprečevanja spolne diskriminacije, nadlegovanja ali nasilja.	Prodekanja, vse službe
	Pravočasna in dosledna prijava incidentov spolnega nasilja, diskriminacije ali nadlegovanja pristojnim organom v okviru disciplinskega postopka.	Vodstvo, vsi vključeni

Področje 5: Usklajevanje poklicnega, študijskega in zasebnega življenja

Podcilj	Smernice	Odgovornost
Usklajevanje zasebnega, poklicnega in študijskega življenja ne glede na spol	Omogočanje fleksibilnih oblik dela (npr. prilagodljiv delovni čas, delo na daljavo), kjer je to mogoče glede na naravo dela.	Vodstvo, Kadrovska služba
	Zagotavljanje enakopravne uporabe starševskih dopustov in prevzemanja skrbniških obveznosti s strani vseh spolov, brez negativnih posledic za kariero.	Vodstvo, Kadrovska služba
	Spremljanje zadovoljstva zaposlenih glede usklajevanja dela in zasebnega življenja	Kadrovska služba

Področje 6: Enake možnosti v mednarodnih mobilnostih (Erasmus+)

Podcilj	Smernice	Odgovornost
Dostopnost in podpora študentom z manj priložnostmi	Ozaveščanje in informiranje študentov z manj priložnostmi o možnostih za študijske in praktične mobilnosti (npr. Erasmus+ programi).	Mednarodna pisarna, Karierni center, Služba za izobraževanje
	Uporaba Erasmus+ strategije vključevanja in raznolikosti kot izhodišče za prilagojeno svetovanje, podporo in dodeljevanje dodatkov upravičenim študentom.	Vodstvo, Mednarodna pisarna, Kadrovska služba
	Zagotavljanje individualne podpore študentom z manj priložnostmi.	Mednarodna pisarna, Karierni center, Služba za izobraževanje
Spremljanje zastopnosti in enakosti možnosti v mednarodnih mobilnostih	Spremljanje udeležbe v mednarodnih mobilnostih po spolu in po ključnih kategorijah z manj priložnostmi.	Mednarodna pisarna, Služba za izobraževanje

	Priprava poročil o vključevanju in enakih možnostih v mobilnostih ter predlogov za izboljšanje vključevanja študentov z manj priložnostmi.	Mednarodna pisarna, Služba za izobraževanje
--	--	---

8. Spremljanje izvajanja, evalvacija in posodabljanje načrta

Učinkovito izvajanje Načrta enakosti spolov temelji na rednem spremljanju uresničevanja ciljev, podciljev, doseganju kazalnikov ter sprotne prilagajanju smernic na podlagi evalvacijskih ugotovitev in analize podatkov. Spremljanje in evalvacija sta ključna mehanizma zagotavljanja kakovosti ter trajnostnega razvoja politik enakih možnosti. Fakulteta bo spremljala tudi vključevanje študentov z manj priložnostmi in spolno strukturo udeležencev programa Erasmus+. Vsi podatki bodo vključeni v letno samoevalvacijsko poročilo in bodo služili kot osnova za nadaljnje ukrepe.

Za usklajevanje in spremljanje izvajanja je odgovorna prodekanja MFDPŠ, ki vodi proces v sodelovanju z vodstvom fakultete, nosilci posameznih ukrepov in pristojnimi organi. Prodekanja skrbi za strateško usmerjanje izvajanja načrta, interpretacijo rezultatov ter predlaga nadaljnje usmeritve in izboljšave. Pri tem mu organizacijsko in vsebinsko podporo nudi Služba za izobraževanje MFDPŠ in kadrovska služba, ki sodeluje pri:

- zbiranju in analizi podatkov po spolu (zaposleni, študenti, vodstvene funkcije, komisije),
- pripravi prispevkov za vključitev v samoevalvacijska poročila,
- koordinaciji z drugimi službami in nosilci ukrepov,
- pripravi rednih poročil o izvajanju in napredku.

Kazalniki in ukrepi Načrta enakosti spolov so vključeni v notranji sistem zagotavljanja kakovosti na MFDPŠ, kjer je redno spremljan, evalviran in po potrebi posodabljan. Na podlagi evalvacij prodekanja v sodelovanju s Službo za izobraževanje pripravi predlog prenove načrta, ki ga obravnava kolegij dekana, svetovalni kolegij dekana, KŠTZ in Študentski Svet. Po usklajevanju je predložen v potrditev Senatu MFDPŠ.

9. Sklep

Načrt enakosti spolov MFDPŠ je dokument, ki izraža zavezanost fakultete k ustvarjanju akademskega okolja, utemeljenega na načelih enakih možnosti, spoštovanja raznolikosti ter preprečevanja diskriminacije. Ker težimo k stalni kontinuiteti izvajanja načrta enakosti spolov, nismo zapisali konkretnih ukrepov in čarovnice, saj smatramo, da so te naloge stalne in jih zato pišemo v obliki smernic. Z jasno opredeljenimi podcilji, smernicami in odgovornimi osebami vzpostavljamo sistematičen pristop k naslavljanju in doseganju večje spolne enakosti na vseh področjih delovanja fakultete.

Uresničevanje načrta temelji na sodelovanju vseh deležnikov – vodstva, zaposlenih, študentov in strokovnih služb – ob podpori prodekanje kot odgovorne osebe in Službe za izobraževanje kot nosilca spremljanja in koordinacije. Z nadaljnjim razvojem fakultete bo to področje pridobivalo na pomenu tudi z vidika institucionalne zrelosti in odgovornosti, zato bo ključna skrb za uravnoteženo zastopnost obeh spolov pomemben element zagotavljanja kakovostnega in vključujočega delovanja fakultete tudi v prihodnje.