

Na podlagi 2. točke 31. člena Statuta Univerze v Novem mestu je Senat Univerze v Novem mestu na seji, dne 22. decembra 2021 sprejel naslednji

Akcijski načrt Univerze v Novem mestu za enakost spolov za obdobje 2021–2025

Uvod

Univerza v Novem mestu (v nadaljevanju: UNM) spada med najmlajše slovenske univerze. Od svoje ustanovitve v letu 2017 dalje v središče svojega delovanja postavlja pedagoško in raziskovalno odličnost ter sodelovanje z okoljem. V svoji sredini gradi in spodbuja medosebne odnose, ki temeljijo na vključevanju različnosti, saj sta razumevanje in sobivanje z drugače mislečimi temeljna stebra kritične akademske in širše družbene skupnosti, ki spoštuje človekove pravice in ima ničelno toleranco do diskriminacije in nestrpnosti.

Evropska komisija je 5. 3. 2020 sprejela *Strategijo za enakost spolov Evropske komisije 2020–2025*, ki zahteva, da je zagotavljanje enakih možnosti razpisni pogoj za projektne prijave pri Evropski komisiji. Tako je univerzitetni načrt za enakost spolov v letu 2021 postal vstopni pogoj za prijave na razpise Obzorje Evropa (2021–2027). UNM je pobudo Evropske komisije, da mora vsaka javna visokošolska in raziskovalna organizacija za prijave v novi okvirni program Obzorje Evropa predložiti t. i. načrt za enakost spolov, izkoristila za analizo stanja in oblikovanje načrta enakosti spolov UNM.

Glede na zahteve Evropske komisije Akcijski načrt za enakost spolov zajema slednje minimalne procesne zahteve:

- javno objavo – uraden dokument, objavljen na spletni strani institucije in podpisan s strani vodilnih,
- namenska sredstva – za uresničevanje mora institucija predvideti določena finančna sredstva in ekspertno podporo,
- zbiranje podatkov in spremljanje uresničevanja – zbiranje podatkov, ločenih po spolu in letno poročanje,
- usposabljanje – dviganje zavedanja, izobraževanje na področjih enakosti spolov in prikrite diskriminacije za zaposlene in vodilni kader.

Akcijski načrt za enakost spolov vsebuje *pet temeljnih stebrov*:

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

ter *dva horizontalna stebra*: upravljanje in komuniciranje enakosti.

Pričujoči dokument, ki se osredotoča na enakost spolov, je nastajal jeseni in pozimi 2021 v sodelovanju med vodstvom UNM, delovno skupino in članicami UNM. Z namenom, da UNM sistematično in organizirano pristopi k problematiki enakosti spolov, je rektor UNM prof. dr. Marjan Blažič 8. 10. 2021 imenoval Delovno skupino za pripravo akcijskega

načrta za enake možnosti na UNM v sestavi: prof. dr. Karmen Erjavec, prorektorica za področje razvojnoraziskovalnega dela in inovacije, prof. dr. Jasmina Starc, prorektorica za področje izobraževalnega dela, izr. prof. dr. Andrej Lipej, dekan Fakultete za strojništvo, in Miloš Šuštar, univ. dipl. prav., glavni tajnik.

Akcijski načrt za enakost spolov Univerze v Novem mestu za obdobje 2021–2025 je uraden dokument UNM, ki ga je sprejel Senat UNM in je objavljen na spletni strani UNM. Zaposleni in študenti UNM so seznanjeni oziroma se bodo seznanili z vsebino dokumenta na različne načine (senati članic, pedagoške konference, akademski zbori, študentski sveti in e-pošta). Organizirali bomo različne oblike usposabljanja za zaposlene o enakopravni in enaki obravnavi ter zagotavljanju varstva pred diskriminacijo ter pogovore in druge oblike predstavitve Akcijskega načrta za študente.

Stanje

Enakopravno vključevanje obeh spolov v akademsko skupnost na UNM razumemo kot bogastvo in prednost, oboje pa kot prispevek k hitrejšemu in kakovostnejšemu razvoju naše univerze.

Področje enakosti je v veliki meri urejeno z nacionalno zakonodajo in podzakonskimi akti, ki jih je UNM dolžna spoštovati in izvajati. Načela enakosti, ki so umeščena v zakonski red na nacionalni ravni, se preslikavajo v temeljnih aktih UNM, kot so npr. Statut, Etični kodeks, Strategija razvoja in Sklep o ukrepih za preprečevanje nadlegovanja in trpinčenja delavcev in študentov. UNM zaposlenim in študentom tudi brezpogojno omogoča podaljševanje pravic iz delovnega razmerja in statusa študenta na račun starševstva, npr. omogočanje skrajšanega delovnega časa, podaljšanje roka za koriščenje dopusta, omogočanje skrajšanega delovnega časa zaradi dojenja, podaljšanje habilitacij in statusa študenta.

Analiza podatkov o zastopanosti žensk in moških na UNM je pokazala, da:

- ima UNM spolno uravnoteženo vodstveno in upravljalno strukturo,
- pri najvišjih pedagoških in raziskovalnih nazivih je več žensk,
- spolna struktura zaposlenega osebja po izobraževalnih področjih odraža tradicionalno delitev po spolu. Neuravnoteženost se pojavlja pri področjih:
 - več moških: računalništvo in informatika (100 %) ter strojništvo (66 %),
 - več žensk: poslovne vede (75 %), zdravstvena nega (84 %) in fizioterapija (100 %),
- pri strokovnem, administrativnem in tehničnem osebju prevladujejo ženske (75 %),
- več kot polovica študentov UNM je ženskega spola (64 %),
- neuravnotežena je struktura študentov po izobraževalnih področjih:
 - več moških: računalništvo in informatika (100 %), poslovna informatika (63 %) in strojništvo (86 %),
 - več žensk: poslovne vede (86 %), zdravstvena nega (88 %) in fizioterapija (73 %),
- po vseh stopnjah študijah skupaj prevladujejo ženske (65 %).

Kljub razmeroma uravnoteženi vodstveni in upravljalni strukturi lahko na področju enakosti spolov in odprave diskriminacije glede na spolno usmerjenost naredimo še več in s tem akcijskim načrtom se k temu tudi zavezujemo.

Vizija UNM je postati vključujoča akademska skupnost, ki omogoča enake možnosti vsem deležnikom ne glede na njihove osebne ali družbene okoliščine. S tem prispeva k izgradnji pravične družbe, ki temelji na ustvarjanju dobrobiti za posameznika, lokalnega in širšega okolja.

Poslanstvo UNM na področju enakosti je usklajeno s splošnim poslanstvom UNM. Odprtost, sprejemanje različnosti in inkluzivnost ter enake možnosti so osnovna načela, ki so podlaga za doseganje splošnih ciljev UNM.

Načrt enakosti spolov UNM za obdobje 2021–2025

Cilj 1: Izobraževanje in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov za dobro delovanje univerze
Ukrepi:

- Ozaveščanje akademske skupnosti, da bo univerza bolje delovala, če bodo pri njenem upravljanju sodelovali posamezniki različnih spolov.
- Tematika enakosti spolov je obvezna sestavina izobraževanj vodij članic in univerze ob nastopu funkcije.
- Prizadevanje organizatorjev različnih dogodkov na UNM in njenih članicah (okrogle mize, konference ipd.) za spolno uravnoteženost vabljenih govornikov in članov programskega odbora.
- Spodbujanje raziskovanja s poudarkom na področju enakosti spola.

Cilj 2: Izboljšana spolna uravnoteženost na odločevalskih delovnih mestih ter pri kolektivnih telesih univerze in fakultet

Ukrepi:

- V Statut UNM je treba zapisati **načelo prepovedi diskriminacije**: *Na UNM je prepovedana diskriminacija glede na narodnost, raso, spol, spolno usmerjenost, starost, veroizpoved, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost, telesne ali psihične lastnosti in omejitve, socialno ali regionalno poreklo ali katerokoli drugo osebno okoliščino.*
- V Statut UNM je treba zapisati **načelo uravnotežene zastopanosti spolov** na ravni univerze in fakultet po zgledu 14. člena Zakona o enakih možnostih žensk in moških (denimo pri sestavi komisij za oceno kakovosti na članicah UNM, doktorske, kadrovske komisije itd.). Predlog dikcije: *UNM upošteva načelo uravnotežene zastopanosti spolov, to je najmanj 40-odstotno zastopanstvo enega spola pri sestavi posvetovalnih in usklajevalnih organov, delovnih teles in organov, ki delujejo na ravni UNM in njenih članic, kot tudi pri imenovanju ali predlaganju predstavnic in predstavnikov Univerze ali članic v delovne skupine in organe zunaj univerze.*

Ne glede na prejšnji odstavek načela uravnotežene zastopanosti spolov ni mogoče upoštevati:

- a) pri imenovanju ali predlaganju edine predstavnice ali predstavnika,*
 - b) pri imenovanju ali predlaganju treh predstavnic ali predstavnikov, pri čemer mora biti med imenovanimi ali predlaganimi predstavnicami ali predstavniki vsaj en predstavnik ali predstavnica vsakega od spolov, razen če to ni mogoče zaradi izjem iz naslednjih dveh alinej,*
 - c) če je članstvo določeno zaradi funkcije,*
 - d) če v času priprave predloga ni na izbiro osebe določenega spola, ki pozna področje dela in izpolnjuje druge predpisane pogoje za zasedbo mesta.*
- Ozaveščanje organov, ki volijo ali potrjujejo prorektorje in prodekane, senatorje in člane habilitacijskih komisij, k temu, da bodo stremeli k spolno uravnoteženim predlogom in vodstvenim ekipam v luči načela uravnotežene zastopanosti spolov.
 - Izboljšati spolno uravnoteženost v Habilitacijski komisiji UNM – naloga rektorja, da s članicami opravi neformalno usklajevanje o predlogih, ki bodo omogočili uravnoteženo sestavo Habilitacijske komisije UNM glede na spol.

Cilj 3: Enakost glede na spol pri zaposlovanju

- Vsaka tri leta je v poročilu o izvajanju akcijskega načrta enakosti spolov na UNM treba predstaviti podatke o zastopanosti UNM.
- Samoevalvacijska poročila UNM in članic spremljajo podatke o zaposlitveni sliki glede na spol in se z akcijskim načrtom članice odzove na morebiti porušena ravnotežja na vodilnih delovnih mestih.

Cilj 4: Odprava vseh oblik diskriminacije po spolu, spolni usmerjenosti, spolnega nasilja in nadlegovanja

- Na spletnih straneh UNM in članic je treba opredeliti organe in postopke v primeru spolne diskriminacije, diskriminacije zaradi spolne usmerjenosti, v primeru spolnega nasilja in nadlegovanja, ki so študentom in zaposlenim na voljo v primeru takih dogodkov, tako znotraj kot tudi zunaj UNM. Prav tako je potrebno redno preverjati, ali so študenti in zaposleni obveščeni o tem, na koga se lahko obrnejo v primeru diskriminacije in spolnega nasilja.
- V študentskih anketah in v anketah o zadovoljstvu zaposlenih je potrebno vključiti vprašanja o tem, ali študenti oz. zaposleni zaznavajo diskriminacijo glede na spol ali katerokoli obliko nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost.
- Analiza rezultatov relevantnih vprašanj iz anket med študenti in zaposlenimi in opredelitev ustreznih ukrepov.
- Izobraževanje brucev in bruck o njihovih pravicah v okviru uvajalnega tedna/dneva oziroma s pomočjo študentskih predstavniških organov.
- V primeru prijave spolnega nadlegovanja Etični komisiji mora biti v komisiji, ki se sestavi za preučevanje primerov spolnega nadlegovanja, tudi neodvisni predstavnik oziroma predstavnica, ki je senzibiliziran in usposobljen za pogovor z osebami, ki so imele izkušnjo spolnega nadlegovanja.

Cilj 5: Enake možnosti za karierno napredovanje ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja

- Vodstvo UNM (prorektor za področje razvojno raziskovalnega dela in inovacije) periodično izvaja razgovore s ciljnim skupinami (nosečnice, mlade mamice, invalidne ženske, tujke na UNM, ženske na STEM področjih, očetje, ki so koristili starševski dopust, moški na feminiziranih strokovnih področjih, LGBTIQ zaposleni in študenti), s katerimi preučuje prisotnost ovir za njihov študijski in karierni razvoj, ki so povezane z njihovim družinskim statusom, spolom ali spolno usmerjenostjo ter podaja predloge, kako bi ter ovire lahko odpravili.
- Vodstva UNM in fakultet si prizadevajo za iskanje možnosti za vzpostavitev podpornega okolja ustreznega za izpolnjevanje habilitacijskih pogojev.
- Sprejem načela in ukrepov družini prijazne univerze, kot sta fleksibilni delavnik in delo na daljavo.
- Službeno pošto je potrebno čimbolj omejiti na delovne dneve in 16. uro, tako da se od zaposlenih ne bi pričakovalo delo čez noč in vikende, pomembni univerzitetni in fakultetni dokumenti pa se praviloma naj ne bi pošiljali v času kolektivnih dopustov in letnega odmora.

Cilj 6: Vpeljava spolno vključujoče rabe jezika na vseh ravneh delovanja UNM

- Priprava smernic za spolno vključujočo rabo jezika.
- Implementacija smernic v jezikovno politiko in dokumente UNM in članic.
- Promocija smernic v univerzitetnih medijih (UNM spletna stran, spletne strani članic).
- Sistemizacija delovnih mest, ki upošteva spol osebe, ki delovno mesto zaseda.

Cilj 7: Založenost knjižnic z literaturo s področja študij spolov

- Spodbujanje knjižnice UNM k nabavi literature s področij študij spolov.

Kazalci za navedene ukrepe, roki in odgovorne osebe za izvedbo posameznih ukrepov so zajeti v tabelah, ki so priloga tega dokumenta. Izvajanje ukrepov iz akcijskega načrta letno spremlja **Karierni center** in o izpolnjevanju akcijskega načrta poroča Senatu UNM.

Novo mesto, 22. december 2021



Prof. dr. Marjan Blažič,
rektor Univerze v Novem mestu

A handwritten signature in blue ink, corresponding to the name Prof. dr. Marjan Blažič.

Priloga: Akcijski načrt za enakost spolov na UNM za obdobje 2021–2025

Cilj	Ukrep	Kazalnik	Izhodiščna vrednost	Ciljna vrednost	Rok izvedbe	Odgovornost
Cilj 1: Izobraževanje in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov za dobro delovanje univerze	Ozaveščanje akademske skupnosti, da bo univerza bolje delovala, če bodo pri njenem upravljanju sodelovali posamezniki različnih spolov.	Izvedba izobraževanj s poudarkom na vsebinah, ki se navezujejo na politiko enakosti spolov.	0	1 na leto	Stalna aktivnost	Vodstvo UNM Karierni center
	Tematika enakosti spolov je obvezna sestavina izobraževanj vodij članic in univerze ob nastopu funkcije.	Tematika enakosti spolov je vključena v izobraževanja vodij članic oz. univerze ob nastopu funkcije.	Izobraževanja niso vzpostavljena.	Izobraževanja so vzpostavljena.	Stalna aktivnost	Vodstvo UNM vodstva članic Strokovne službe
	Prizadevanje organizatorjev različnih dogodkov na UNM in njenih članicah (okrogle mize, konference ipd.) za spolno uravnoteženost vabljenih govornikov in članov programskega odbora.	Sprejeta so priporočila za organizatorje dogodkov na UNM in njenih članicah z vidika enakosti spolov.	Priporočila ne obstajajo.	Priporočila so sprejeta in v uporabi.	2022	Vodstvo UNM Senat UNM Vodstva članic Karierni center
	Spodbujanje raziskovanja s poudarkom na področju enakosti spola.	Izvedba srečanja s potencialnimi raziskovalci.	0	1 na leto	Stalna aktivnost	Vodstvo UNM Prorektorica za znanost
Cilj 2: Izboljšana spolna uravnoteženost na odločevalskih delovnih mestih ter pri kolektivnih telesih univerze in fakultet	V Statut UNM je treba zapisati načelo prepovedi diskriminacije.	Sprejete so dopolnitve Statuta UNM, ki vključujejo načelo prepovedi diskriminacije.	0	1	2022	Vodstvo UNM Strokovne službe UNM Organi UNM
	V Statut UNM je potrebno zapisati načelo uravnotežene zastopanosti spolov na ravni univerze in fakultet po zgledu 14.	Sprejete so dopolnitve Statuta UNM, ki vključujejo načelo	0	1	2022	Vodstvo UNM Strokovne službe UNM

	člena Zakona o enakih možnostih žensk in moških.	uravnovežene zastopanosti spolov.				Organi UNM
	Ozaveščanje organov, ki volijo ali potrjujejo prorektorje in prodekane, senatorje in člane habilitacijskih komisij, k temu, da bodo stremeli k spolno uravnoveženim predlogom in vodstvenim ekipam v luči načela uravnovežene zastopanosti spolov.	Predstavitev pomena uravnovežene zastopanosti spolov na organih UNM, ki volijo ali potrjujejo predstavnike na različne funkcije znotraj UNM.	0	Predstavitev se izvede v organih UNM in se stalno izvaja	2023	Vodstvo UNM Strokovne službe UNM Organi UNM
	Izboljšati spolno uravnoveženost v Habilitacijski komisiji UNM – naloga rektorja, da s članicami opravi neformalno usklajevanje o predlogih, ki bodo omogočili uravnoveženo sestavo Habilitacijske komisije UNM glede na spol.	Izvedeno neformalno usklajevane s članicami UNM.	0	1	2022	Rektor UNM
Cilj 3: Enakost glede na spol pri zaposlovanju	Vsaka tri leta je v poročilu o izvajanju Akcijskega načrta za enakost spolov na UNM treba predstaviti podatke o zastopanosti UNM.	Vzpostavljen sistem spremljanja akcijskega načrta.	Akcijski načrt za enakost spolov je v pripravi.	Akcijski načrt za enakost spolov se periodično spremlja in se poroča senatu UNM.	2023	Vodstvo UNM Karierni center
	Samoevalvacijska poročila UNM in članic spremljajo podatke o zaposlitveni sliki glede na spol in se z akcijskim načrtom članice odzove na morebiti porušena ravnotežja na vodilnih delovnih mestih.	Dopolnitev samoevalvacijskega obrazca članic UNM.	Samoevalvacijski obrazec članic UNM ne vsebuje evalvacijo izvajanja politike enakosti spolov.	Samoevalvacijski obrazec članic UNM vsebuje evalvacijo izvajanja politike enakosti spolov.	2025	Vodstvo UNM Prorektorica za kakovost Komisija za kakovost na UNM

Cilj 4: Odprava vseh oblik diskriminacije po spolu, spolni usmerjenosti, spolnega nasilja in nadlegovanja	Na spletnih straneh UNM in članic je treba opredeliti organ in postopke v primeru spolne diskriminacije, diskriminacije zaradi spolne usmerjenosti, v primeru spolnega nasilja in nadlegovanja, ki so študentom in zaposlenim na voljo v primeru takih dogodkov, tako znotraj kot tudi zunaj UNM.	Posodobljena spletna stran UNM.	0	1	2022	Vodstvo UNM Karierni center
	V študentskih anketah in v anketah o zadovoljstvu zaposlenih je potrebno vključiti vprašanja o tem, ali študenti oz. zaposleni zaznavajo diskriminacijo glede na spol ali katerokoli obliko nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost.	Posodobitev vprašalnika Ankete o zadovoljstvu s študijem in anket o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu.	0	Anketi o zadovoljstvu vključujeta vprašanj vezanih na diskriminacijo glede na spol.	2023	Vodstvo UNM Prorektorica za kakovost Komisija za kakovost na UNM
	Analiza rezultatov relevantnih vprašanj iz anket med študenti in zaposlenimi in opredelitev ustreznih ukrepov.	Preučitev letne analize podatkov.	0	Izvedena je letna analiza podatkov.	2021	Vodstvo UNM Prorektorica za kakovost Komisija za kakovost na UNM
	Izobraževanje brucev in bruck o njihovih pravicah v okviru uvajalnega tedna/dneva oziroma s pomočjo študentskih predstavniških organov.	V okviru uvajalnega tedna/dneva za 1. letnik se vključi vsebina o njihovih pravicah na tem področju.	Aktivnosti se izvajajo, a niso sistematizirane	Aktivnosti se izvajajo na sistemsko urejen način.	2023	Vodstvo UNM Dekani članic
	V primeru prijave spolnega nadlegovanja Etični komisiji mora biti v komisiji, ki se sestavi za preučevanje primerov spolnega nadlegovanja, tudi neodvisni predstavnik oziroma	Izvaja se kontrola ustreznega izvajanja.	0	Izvaja se nadzor nad ustreznim izvajanjem Etične komisije.	2023	Vodstvo UNM

	predstavnica, ki je senzibiliziran in usposobljen za pogovor z osebami, ki so imele izkušnjo spolnega nadlegovanja.					
Cilj 5: Enake možnosti za karierno napredovanje ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja	Vodstvo UNM periodično izvaja razgovore s ciljnimi skupinami, s katerimi preučuje prisotnost ovir za njihov študijski in karierni razvoj, ki so povezane z njihovim družinskim statusom, spolom ali spolno usmerjenostjo ter podaja predloge, kako bi ter ovire lahko odpravili.	Izvedba periodičnih razgovore s ciljnimi skupinami (nosečnice, mlade mamice, invalidne ženske, tujke na UNM, ženske na STEM področjih, očetje, ki so koristili starševski dopust, moški na feminiziranih strokovnih področjih, LGBTIQ zaposleni in študenti).	0	Izvajajo se razgovori.	Stalna aktivnost	Vodstvo UNM Prorektor za znanost
	Vodstva UNM in fakultet si prizadevajo za iskanje možnosti za vzpostavitev podpornega okolja ustreznega za izpolnjevanje habilitacijskih pogojev.	Izvedena je diskusija o problematiki na organih UNM in na organih članic. Predlagani so konkretni ukrepi.	0	1	2024	Vodstvo UNM Vodstva članic
	Sprejem načela in ukrepov družini prijazne univerze, kot sta fleksibilni delavnik in delo na daljavo.	Izvedba načela prijazne univerze se vključijo v akte UNM, kot ta fleksibilni delovni čas in delo na daljavo.	0	Akti univerze smiselno vključijo načela družini prijazne univerze, ki se dosledno izvajajo.	2023	Vodstvo UNM Strokovne službe in organi UNM
	Službeno pošto je potrebno čimbolj omejiti na delovne dneve in 16. uro, pomembni univerzitetni in fakultetni dokumenti pa se praviloma naj ne bi pošiljali v času kolektivnih dopustov in letnega odmora.	Izvedba aktivnosti v smeri večjega spoštovanja službene komunikacije zgoj v delovnem času.	0	1	Stalna aktivnost	Vodstvo UNM Vodstva članic

Cilj 6: Vpeljava spolno vključujoče rabe jezika na vseh ravneh delovanja UNM	Priprava smernic za spolno vključujočo rabo jezika.	Sprejete smernice o vključujoči rabi jezika.	0	Smernice o vključujoči rabi jezika na UNM so sprejete.	2022	Vodstvo UNM Strokovne službe Organi UNM Karierni center
	Implementacija smernic v jezikovno politiko in dokumente UNM in članic.	Sprejetje in uporaba navodil o implementaciji smernic.	0	1	2022	Vodstvo UNM Senat UNM Vodstvo članic Karierni center
	Promocija smernic v univerzitetnih medijih (UNM spletna stran, spletne strani članic).	Promocija smernic.	0	1	2022	Vodstvo UNM Vodstvo članic Karierni center
	Sistemizacija delovnih mest, ki upošteva spol osebe, ki delovno mesto zaseda.	Izveden pregled in jezikovne korekcije sistemizacije delovnih mest.	0	1	Stalna aktivnost	Vodstvo UNM Vodstva članic Strokovne službe
Cilj 7: Založenost knjižnic z literaturo s področja študij spolov	Spodbujanje knjižnice UNM k nabavi literature s področij študij spolov.	Izveden poziv knjižnici k nabavi literature s področij študij spolov.	0	1	2022	Vodstvo UNM Knjižnica UNM