



NAČRT ZA UVELJAVLJANJE ENAKOSTI SPOLOV

Uvod

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov (v nadaljevanju: Načrt) je temeljni dokument s področja enakosti spolov na Inštitutu za vode Republike Slovenije (v nadaljevanju: IzVRS). Cilj Načrta so usklajeni s strateškimi cilji IzVRS. Njihovo doseganje je vodilo k izboljšanju enakih možnosti obeh spolov na IzVRS.

Enakost žensk in moških pomeni, da morajo biti ženske in moški ne le zakonsko, ampak tudi v praksi enako prepoznavni, razpolagati morajo z enako družbeno močjo, biti enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja ter imeti enako korist od rezultatov družbenega napredka. Nikakor pa enakost žensk in moških ne pomeni istosti in ne pomeni zanikanja razlik med ženskami in moškimi.

V državah članicah Evropske Unije (EU) in Sloveniji že leta potekajo resna prizadevanja, da na vseh področjih dela in življenja odpravimo kakršnokoli diskriminacijo. Na področju znanosti si prizadevamo predvsem k odpravi neuravnotežene zastopanosti žensk na višjih stopnjah znanstvene kariere, kot tudi njihovemu (pre)majhnemu vplivu, ki ga imajo na odločanje v znanosti. Z uresničevanjem enakih možnosti na področju znanosti zagotavljamo, da se intelektualni potenciali ne zgubljajo več, ampak se izkoriščajo za pridobivanje novega znanja in posledično bolj kakovostnega življenja. Tako maksimiramo učinek raziskav, spodbujamo večje povpraševanje po inovativnih produktih in storitvah, ki bolje naslavlja družbene potrebe.

V Republiki Sloveniji enakost spolov zagotavljajo:

- 14. člen Ustave Republike Slovenije,
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo,
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških,
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020,
- Zakon o ratifikaciji Konvencije Sveta Evrope o preprečevanju nasilja nad ženskami in nasilja v družini ter o boju proti njima,
- Zakon o ratifikaciji Opcijskega protokola h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk in
- Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij Organizacije združenih narodov in konvencij, sprejetih v Mednarodni agenciji za atomsko energijo.

Čeprav neenakosti še obstajajo, je EU v preteklih desetletjih na področju enakosti spolov dosegla znaten napredek. To je bilo mogoče po zaslugi:

- zakonodaje o enakem obravnavanju,
- upoštevanja vidika spola oziroma vključevanja vidika spola v vse ostale politike ter
- posebnih ukrepov za napredovanje žensk.

Višja udeležba žensk na trgu dela in njihov napredek pri doseganju boljše izobraženosti in usposobljenosti sta spodbudna trenda, vendar se spolne vrzeli ohranjajo in na trgu dela ženske še vedno prevladujejo v slabše plačanih sektorjih, na odločevalskih položajih pa jih je premalo.

Strategija EU za enakost spolov je korak v uresničevanju zaveze komisije Ursule von der Leyen za Unijo enakosti. Strategija predstavlja cilje in ukrepe politike, da bi do leta 2025 dosegli občuten napredek v smeri spolno enakostne Evrope. Cilj je Unija, 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.

Ključni cilji so odprava nasilja zaradi spola; premagovanje spolnih stereotipov; odpravljanje spolnih vrzeli na trgu dela; doseganje enake udeležbe v vseh gospodarskih sektorjih; obravnavanje spolne vrzeli pri plačilih in pokojninah; odpravljanje spolne vrzeli pri oskrbi in doseganje spolne uravnoveženosti 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.

Kot enega prvih dosežkov Strategije je Komisija 4. marca 2021 predlagala zavezujoče ukrepe o preglednosti plačil. Evropska komisija je želela 8. marca 2022 z novim vseevropskim predlogom za direktivo o boju proti nasilju nad ženskami in nasilju v družini uvesti ciljno usmerjena minimalna pravila o pravicah te skupine žrtev kaznivih dejanj ter opredeliti določene oblike nasilja nad ženskami in spletnega nasilja kot kazniva dejanja.

Strateška prizadevanja za enakost spolov za obdobje 2016–2019 so opredelila okvir za delo Evropske komisije v smeri enakosti spolov v navedenem obdobju.

Strateška prizadevanja se osredotočajo na pet prednostnih področij:

- povečanje udeležbe žensk na trgu dela in ekonomska neodvisnost žensk in moških,
- manjšanje spolnih razlik pri plačah, zaslužkih in pokojninah in s tem omejevanje revščine žensk,
- spodbujanje enakosti žensk in moških pri odločanju,
- boj proti nasilju zaradi spola ter zaščita in podpora za žrtve in
- spodbujanje enakosti spolov in pravic žensk povsod po svetu.

Dokument o strateških prizadevanjih navaja cilje za vsako od teh področij in izpostavlja več kot 30 konkretnih ukrepov. Ponovno potrjuje zavezanost EU upoštevanju vidika spola: vidik enakosti spolov bo vključen v vse politike in programe financiranja EU.

Letno poročilo o enakosti spolov v EU za leto 2022 je drugo poročilo v okviru nove strategije za enakost spolov za obdobje 2020–2025. Poročilo vsebuje pregled stanja v EU in državah članicah na področju enakosti spolov. Poudarja dosežke EU na petih ključnih področjih, zajetih v strategij, in navaja navdihujoče primere iz držav članic in projekte, ki jih financira EU na teh področjih.

Obravnava naslednje teme:

- življenje brez nasilja zaradi spola in spolnih stereotipov (odprava nasilja zaradi spola, kibernetško nasilje nad ženskami, nadlegovanje zaradi spola na delovnem mestu, trgovina z ljudmi, podpora žrtvam nasilja zaradi spola, preseganje spolnih stereotipov),
- uspešno gospodarstvo, temelječe na enakosti med spoloma (odpravljanje vrzeli med spoloma na trgu dela, doseganje enake udeležbe v vseh gospodarskih sektorjih, obravnava plačne in pokojninske vrzeli med spoloma, odpravljanje skrbstvene vrzeli med spoloma, enakost pri vodenju na ravni celotne družbe, ženske pri sprejemanju političnih odločitev, ženske pri sprejemanju gospodarskih odločitev),
- integracijo načela enakosti spolov (enakost spolov v politikah EU, vključevanje vidika spola v proračun EU, strukture in procesi vključevanja vidika enakosti spola, intersekcijska perspektiva pri izvajanju politike enakost spolov, spremljanje strategije za enakost spolov),
- spodbujanje enakosti spolov in opolnomočenja žensk po svetu (vključevanje vidika spola v zunanje delovanje EU, večstranska prizadevanja za opolnomočenje žensk, zunanje delovanje EU proti nasilju zaradi spola, spol in trgovina).

Načrt

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov IzVRS letno preverjamo, dopolnjujemo in spreminjamo glede na potrebe. Usmerjen je na pet tematskih področji, na katerih želimo uveljaviti enakost spolov:

1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja,
2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodiinih položajih in pri nagrajevanju raziskovalne in znanstvene odličnosti,
3. Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
4. Raba spolno vključujočega jezika v uradnih dokumentih, raziskavah in promocijskem materialu in
5. Ukrepi za preprečevanje nasilja (ozaveščanje glede enakosti spolov).

Za vsako od petih tematskih področji opredeljujemo:

- aktivnosti, ki so potrebne za doseg strateških ciljev,
- kazalnike, s katerimi merimo učinke aktivnosti, ki nas vodijo k uresničitvi ciljev,
- osebe oz. skupine, ki jim je aktivnost namenjena,
- odgovorne osebe za izvedbo in
- časovni okvir, v katerem bo dejavnost implementirana.

Večino kvantitativnih kazalnikov predstavljajo agregirani podatki zaposlenih na IzVRS, ki govorijo o zastopanosti spolov, in jih bomo letno izračunavali. Stanje ostalih kazalnikov bo določeno z anketo zaposlenih, ki jo bomo izvajali enkrat na dve leti.

1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

1.1. Strateški cilji

Zagotavljanje enakopravnih možnosti pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. Obe področji življenja uravnovežiti tako, da bosta imela oba spola enake pogoje za razvoj in napredovanje v poklicnem življenju.

Aktivnost	Neposredne/-i nosilce/-ki	Posredne/-i nosilce/-ki	Kazalniki			Odgovorne/-i	Časovni okvir
			Naziv	Stanje 2022	Cilj 2023		
Letna statistika o rabi mehanizmov za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (koriščenje materinskega in starševskega očetovskega dopusta, koriščenje bolniške za nego družinskih članov, krajšega delovnega časa po rojstvu otroka itd.	Zaposlene/-i na IzVRS	Družine zaposlenih na IzVRS	Koriščenje materinskega dopusta Koriščenje starševskega dopusta Očetovski dopust Koriščenje bolniške za nego družinskih članov Krajši delovni čas po rojstvu otroka	1 zaposlena 2 zaposleni 1 zaposlen		Pooblaščenec/-ka za enakost spolov	1 x letno
Analiza stanja na področju doseganja ravnovesja med poklicnimi in zasebnim življenjem zaposlenih	Zaposlene/-i na IzVRS	Družine zaposlenih na IzVRS	Izpeljava ankete	NE	DA	Pooblaščenec/-ka za enakost spolov	1 x na 2 leti
Omogočanje prilagodljivega	Zaposlene/-i na IzVRS	Družine zaposlenih na	Zaposlenim je omogočeno delo s	DA	DA	Direktor/-ica IzVRS	Ob vložitvi vloge

delovnega časa												
Omogočanje dela na domu	Zaposlene/-i na IzVRS		IzVRS	prilagojenim delovnim časom	DA	DA	DA	Direktor/-ica IzVRS	Ob vložitvi vloge			
Anketa za identifikacijo potreb zaposlenih glede starševskih obveznosti (v povezavi s kariernimi možnostmi)	Zaposlene/-i na IzVRS		Družine zaposlenih na IzVRS	Izpeljava ankete in predstavitev rezultatov	NE	DA	DA	Pooblaščenec/-ka za enakost spolov	1 x na 2 leti			
Letna anketa potreb in zadovoljstva zaposlenih na IzVRS	Zaposlene/-i na IzVRS		Družine zaposlenih na IzVRS	Izpeljava ankete in predstavitev rezultatov	NE	DA	DA	Pooblaščenec/-ka za enakost spolov	1 x letno			
Organizacija skupnih prostočasnih aktivnosti, teambuildingov, piknika in novoletnega praznovanja in obdarovanj za otroke zaposlenih	Zaposlene/-i na IzVRS		Zaposlene/-i na IzVRS	Dvig organizacijske kulture in občutka pripadnosti.	DA	DA	DA	Direktor/-ica IzVRS	2 x letno			

2. Uravnotežena zastopanstvo spolov na vodilnih položajih in pri nagrajevanju raziskovalne in znanstvene odličnosti
 2.1. Strateški cilj(i)

Uravnotežena zastopanstvo spolov na vodilnih položajih in pri nagrajevanju raziskovalne in znanstvene odličnosti

Aktivnost	Neposredne/-i naslovnice/-ki	Posredne/-i naslovnice/-ki	Kazalniki				Odgovorne/-i	Časovni okvir
			Naziv	Stanje 2022	Cilj 2023	Cilj 2025		
Spremljanje statistike zastopnosti spolov na mestu direktorja v Svetu in Strokovnem svetu IzVRS	IzVRS-udeležene/-i na mestu direktorja, v Svetu in Strokovnem svetu IzVRS	IzVRS-zaposlene/-i	Razmerje spolov vsaj 40:60				Pooblaščenec/-ka za enakost spolov	1 x letno in ob spremembah
Spremljanje statistike mednarodno odmevnih objav	IzVRS-raziskovalke/-ci	IzVRS-zaposlene/-i	Razmerje spolov vsaj 40:60				Pooblaščenec/-ka za enakost spolov	1 x letno
Izobraževanje o pomenu ravnovesja med spoli na vodstvenih in odločevalskih položajih (za vodstvo in raziskovalce)	IzVRS-zaposlene/-i	IzVRS-zaposlene/-i	Udeležba na enem izobraževanju	NE	Udeležba na enem izobraževanju	Udeležba na enem izobraževanju	Pooblaščenec/-ka za enakost spolov	1 x letno
Letna statistika o vodenju projektov, nalog (glede na spol)	IzVRS-raziskovalke/-ci	IzVRS-raziskovalke/-ci	Razmerje spolov vsaj 40:60				Pooblaščenec/-ka za enakost spolov	1 x letno

3. Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

3.1. Strateški cilj(i)

Zagotavljanje enakopravnih možnosti zaposlovanja, enakopravnosti spolov v delovnem okolju in enakih možnosti napredovanja.

3.1.1. Zagotavljanje enakopravnih možnosti zaposlovanja

Aktivnost	Neposredne/-i naslovnice/-ki	Posredne/-i naslovnice/-ki	Kazalniki			Odgovorne/-i	Časovni okvir
			Naziv	Stanje 2022	Cilj 2023		
Letna statistika novozaposlenih na IzVRS glede na spol	Direktor IzVRS	Zaposlene/-i ter raziskovalne skupine na IzVRS	Razmerje spolov vsaj 40:60	Novozaposlenih: 3 M, 1 Ž Podaljšane pogodbe: 1 Ž		Pooblaščenec/-ka za enakost spolov	1 x letno
Letna statistika kazalnikov karierne poti raziskovalk/-cev glede na spol	Direktor IzVRS	Zaposlene/-i na IzVRS	Razmerje spolov vsaj 40:60			Pooblaščenec/-ka za enakost spolov	1 x letno

3.1.2. Zagotavljanje enakopravnosti v delovnem okolju

Aktivnost	Neposredne/-i naslovnice/-ki	Posredne/-i naslovnice/-ki	Kazalniki			Odgovorne/-i	Časovni okvir
			Naziv	Stanje 2022	Cilj 2023		
Redna izobraževanja za novozaposlene in ozaveščanju o pomenu enakosti spolov za dobro delovanje IzVRS	Novozaposlene/-i	Zaposlene/-i na IzVRS	Udeležba na izobraževanju	NE	DA	DA	1 x letno
V statutu IzVRS zapisana prepoved diskriminacije zaradi spola	Novozaposlene/-i	Zaposlene/-i na IzVRS	Sprememba statuta	NE	DA	DA	Ob naslednji novelaciji dokumenta
V statutu IzVRS zapisano načelo uravnotežene zastopanosti spolov	Novozaposlene/-i	Zaposlene/-i na IzVRS	Sprememba statuta	NE	DA	DA	Ob naslednji novelaciji dokumenta

3.1.3. Zagotavljanje enakih možnosti napredovanja med spoloma

Aktivnost	Neposredne/-i naslovnice/-ki	Posredne/-i naslovnice/-ki	Kazalniki			Odgovorne/-i	Časovni okvir
			Naziv	Stanje 2022	Cilj 2023		
Aktivno sodelovati pri pripravi ARRS pravilnika, tako da je v postopkih za izvolitev raziskovalcev v nazive bolj upoštevano družinsko življenje	Zaposlene/-i na IzVRS	Zaposlene/-i na/družine zaposlenih na IzVRS	Sodelovanje pri pripravi ARRS pravilnika	DA	DA	Direktor/-ica, in Svet IzVRS	Ob pripravi ARRS pravilnika

4. Raba spolno vključujočega jezika v uradnih dokumentih, raziskavah in promocijskem materialu

4.1. Strateški cilj(i)

Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja (spolno vključujoč jezik v raziskavah, promocijskem materialu in uradnih dokumentih).

Aktivnost	Neposredne/-i naslovnice/-ki	Posredne/-i naslovnice/-ki	Kazalniki			Odgovorne/-i	Časovni okvir
			Naziv	Stanje 2022	Cilj 2023		
Pregled jezikovnih praks spolno vključujočega jezika in izvajanje le-teh v dokumentih IzVRS		Zaposlene/-i na IzVRS	Delež IzVRS dokumentov s spolnom vključujočim jezikom			Avtorji dokumentov	1 x letno
Uporaba spolno vključujočega jezika v promocijskih gradivih IzVRS		Zaposlene/-i na IzVRS (in zainteresirana javnost)	Pregledana promocijska gradiva IzVRS			Avtorji promocijskih materialov	1 x 2-letni
Uporaba spolno vključujočega jezika v raziskavah	Raziskovalke/-ci IzVRS	Znanstvena, strokovna in laična javnost	Znanstvene in strokovne publikacije in poročila IzVRS			Vodja raziskave/projekta	1 x 2-letni
Izobraževanje zaposlenih na	Zaposlene/-i	Zaposlene/-i	Število	0/1	1/1	Pooblaščenec/-ka za	1 x letno

IzVRS na temo spolno vključujoče rabe jezika	na IzVRS	na IzVRS	izobraževanji	izobraževanje/obdobje	izobraževanje/obdobje	izobraževanje/obdobje	enakost spolov	
--	----------	----------	---------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------	--

5. Ukrepi za preprečevanje spolnega nasilja in nadlegovanja (ozaveščanje glede enakosti spolov)

5.1. Strateški cilj(i)

Zagotavljanje varnega delovnega okolja brez nasilja, spolnega nadlegovanja in nadlegovanja zaradi spola

Aktivnost	Neposredne/-i nosilnice/-ki	Posredne/-i nosilnice/-ki	Kazalniki			Odgovorne/-i	Časovni okvir
			Naziv	Stanje 2022	Cilj 2023		
Analiza stanja na področju preprečevanja spolnega nasilja (vprašalnik)	Direktor/-ica IzVRS	Zaposlene/-i na IzVRS	Izpeljava ankete	NE	DA	DA	1 x 2-letni enakost spolov
Prenova pravilnika proti mobingu		Zaposlene/-i na IzVRS	Prenova pravilnika o ukrepih proti spolnemu nadlegovanju	NE	DA	DA	Direktor/-ica IzVRS 2023
Izobraževanje o problematiki glede preprečevanja nasilja	Zaposlene/-i na IzVRS	Družine zaposlenih	Udeležba na izobraževanju	NE	DA	DA	Pooblaščenec/-ka za enakost spolov 1 x letno
Promocija obstoječih kanalov za anonimno poročanje o nespoštijem obnašanju, zlorabi položaja in nadlegovanju na delovnem mestu	Zaposlene/-i na IzVRS	Družine zaposlenih	Obvestilo zaposlenih o obstoju kanalov	NE	DA	DA	Pooblaščenec/-ka za enakost spolov 1 x letno

Sprejeto in ažurirano jan. 2023

Manca Čarnar, direktorica IzVRS

