

AKCIJSKI NAČRT ZA UVELJVAVLJANJE ENAKOSTI SPOLOV

INŠTITUTA ZA HIDRAVLICNE RAZISKAVE

Ljubljana, januar 2022

Izdaja: **1**

Datum izdelave: **21. 1. 2022**

Avtorica: **Polona Gorše**

Odobrila direktorica: **dr. Tanja Prešeren**

*Zares uspešna javna raziskovalna organizacija postane takrat,
ko imajo zaposleni možnost dostopanja do istih virov, nagrad in priložnosti
ne glede na spol, spolnost, osebne oviranosti, osebnega prepričanja
kot tudi etničnega, verskega ali socioekonomskega ozadja.*

VSEBINA

Uvod

1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

1.1 Strateški cilji

2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

2.1 Strateški cilji

3. Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

3.1 Strateški cilji

4. Upoštevanje dimenzije spola pri raziskavah in poučevanju

4.1 Strateški cilj(i)

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

5.1 Strateški cilj(i)

UVOD

Akcijski načrt za uveljavljanje enakosti spolov (v nadaljevanju Akcijski načrt) na Inštitutu za hidravlične raziskave (v nadaljevanju Hidroinštitut) je temeljni dokument na področju enakosti spolov v javnih raziskovalnih organizacijah. Dokument pripravlja oseba odgovorna za enakost spolov Inštituta za hidravlične raziskave in ga posodablja v obdobju 5-ih let.

Vsebina Akcijskega načrta je definirana na podlagi raziskovanja širših družbenih dejavnikov, ki vplivajo na možnosti raziskovalk/-cev v slovenski družbi in preučevanja posebnosti organizacijske strukture, kulture in prevladujočih praks Hidroinštituta. Njegovi cilji so usklajeni s strateškimi cilji inštituta. Njihovo doseganje bo vodilo k izboljšanju enakih možnosti obeh spolov na Hidroinštitutu.

Akcijski načrt Hidroinštituta je usmerjen na pet področij, na katerih želimo uveljaviti, vzdrževati ali okrepiti enake možnosti raziskovalk/-cev:

1. usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja;
2. uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih;
3. enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju;
4. upoštevanje dimenzije spola pri raziskavah in poučevanju;
5. ukrepi za preprečevanje nasilja (ozaveščanje glede enakosti spolov).

Za vsako od tematskih področij so opredeljene aktivnosti, potrebne za doseg strateških ciljev. Določili smo kazalnike, s katerimi merimo učinke aktivnosti in ki nas vodijo k uresničitvi ciljev Akcijskega načrta. Prav tako so določene/-i neposredne/-i in posredne/-i naslovnice/-ki (osebe/skupine), katerim je aktivnost namenjena, odgovorne osebe za njihovo izvedbo in časovni okvir, v katerem bo dejavnost implementirana. Večino kvantitativnih kazalnikov predstavljajo agregirani podatki o zaposlenih na Hidroinštitutu in jih bomo izračunavali letno. Stanje ostalih kazalnikov bo določeno z anketo zaposlenih, ki jo bomo izvajali v za to predvidenem časovnem obdobju.

Hidroinštitut s sklepom imenuje odgovorno osebo za enakost spolov na inštituciji. Oseba je odgovorna za izvajanje dejavnosti Akcijskega načrta in svoje izsledke enkrat letno predstavlja naslovníkom, tudi vodstvu inštituta ter zbira podatke, izvaja monitoring in skrbi za letno analizo.

1. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

1.1 Strateški cilji

Zagotavljanje enakopravnih možnosti pri usklajevanju zasebnega (tudi družinskega) in poklicnega življenja. Obe področji življenja želimo uravnotežiti tako, da bi oba spola imela enake predpogoje za razvoj in napredovanje v poklicnem in zasebnem življenju.

| Aktivnosti | Neposredne/-i naslovnice/-ki | Posredne/-i naslovnice/-ki | Kazalniki | Odgovorne/-i | Časovni okvir |
|---|--------------------------------|--------------------------------------|---|------------------------------------|--|
| Letna statistika o rabi mehanizmov za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (koriščenje materinskega in starševskega ter očetovskega dopusta, koriščenje bolniške za nego družinskih članov, krajšega delovnega časa po rojstvu otroka itd.) | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Družine zaposlenih na Hidroinštitutu | Koriščenje materinskega dopusta Koriščenje starševskega dopusta Očetovski dopust Koriščenje bolniške za nego družinskih članov Krajši delovni čas po rojstvu otroka | Oseba, zadolžena za enakost spolov | Vzpostavitev vodenja statistike od vključno 2022 |
| Analiza stanja na področju doseganja ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Družine zaposlenih na Hidroinštitutu | Izpeljava ankete | Oseba, zadolžena za enakost spolov | Analiza predvidena 1x v časovnem obdobju 2022-2024 |
| Omogočanje prilagodljivega delovnega časa | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Družine zaposlenih na Hidroinštitutu | Zaposlenim je omogočeno delo s prilagojenim delovnim časom | Oseba, zadolžena za enakost spolov | Že obstaja, kontinuirno naprej |
| Omogočanje dela na domu | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Družine zaposlenih na Hidroinštitutu | Zaposlenim je omogočeno delo na domu | Oseba, zadolžena za enakost spolov | Vzpostavitev statistike od vključno leta 2022 |
| Anketa za identifikacijo potreb zaposlenih glede starševskih obveznosti (v povezavi s kariernimi možnostmi) | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Družine zaposlenih na Hidroinštitutu | Izpeljava ankete | Oseba, zadolžena za enakost spolov | Anketa predvidena v časovnem obdobju 2023-2025 |

2. URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST SPOLOV NA VODILNIH IN ODLOČEVALSKIH POLOŽAJIH

2.1 Strateški cilj(i)

Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih.

| Aktivnosti | Neposredne/-i naslovnice/-ki | Posredne/-i naslovnice/-ki | Kazalniki | Odgovorne/-i | Časovni okvir |
|---|--|--------------------------------|-----------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Splošna izobraževanja kandidatkov za vodstvene ali odločevalske položaje o pomenu uveljavljanja enakosti spolov | Kandidatke/-i za in aktualne/-i delavke/-ci na vodstvenih in odločevalskih položajih | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Izvedba izobraževanja | Oseba, zadolžena za enakost spolov | 1x v časovnem obdobju 2023-2025 |

3. ENAKE MOŽNOSTI PRI ZAPOSLOVANJU IN KARIERNEM NAPREDOVANJU

3.1 Strateški cilji

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

| Aktivnosti | Neposredne/-i naslovnice/-ki | Posredne/-i naslovnice/-ki | Kazalniki | Odgovorne/-i | Časovni okvir |
|--|---|--|-----------------------|------------------------------------|---|
| Analiza stanja | Skupina za sestavo ankete za uveljavitev enakosti spolov | Zaposlene_i na Hidroinštitutu | Izpeljava ankete | Oseba, zadolžena za enakost spolov | 1x v obdobju 2021-2025 |
| Redna izobraževanja za novozaposlene in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov za dobro delovanje Hidroinštituta | Novozaposlene/-i raziskovalke/-ci; administrativno osebje | Raziskovalne skupine na Hidroinštitutu | Izvedba izobraževanja | Oseba, zadolžena za enakost spolov | 1x v obdobju 2021-2025 |
| V statutu Hidroinštituta zapisana prepoved diskriminacije zaradi spola | Novozaposlene/-i raziskovalke/-ci; administrativno osebje | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Sprememba statuta | Vodstvo inštituta | Ob naslednji novelaciji dokumenta (leta 2024) |
| V statutu Hidroinštituta zapisano načelo uravnotežene zastopanosti spolov | Novozaposlene/-i raziskovalke/-ci; administrativno osebje | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Sprememba statuta | Vodstvo inštituta | Ob naslednji novelaciji dokumenta (leta 2024) |

4. UPOŠTEVANJE DIMENZIJE SPOLA PRI RAZISKAVAH IN POUČEVANJU

4.1 Strateški cilj(i)

Vključevati dimenzije spola pri raziskavah in poučevanju ter uporaba spolno vključujočega jezika v vseh nagovorih.

| Aktivnosti | Neposredne/-i naslovnice/-ki | Posredne/-i naslovnice/-ki | Kazalniki | Odgovorne/-i | Časovni okvir |
|---|--------------------------------|--------------------------------|---|------------------------------------|------------------------|
| Delavnica za zaposlene o spolni enakosti ter uporabi nebinarnega jezika v besedilih | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Izvedba delavnice | Oseba, zadolžena za enakost spolov | 1x v obdobju 2021-2025 |
| Večja pozornost pri pripravi nagovorov | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Uporaba spolno vključujočega jezika v nagovorih | Oseba, zadolžena za enakost spolov | 2022 in naprej |

5. UKREPI ZA PREPREČEVANJE NASILJA (OZAVEŠČANJE GLEDE ENAKOSTI SPOLOV)

5.1 Strateški cilj(i)

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

| Aktivnosti | Neposredne/-i naslovnice/-ki | Posredne/-i naslovnice/-ki | Kazalniki | Odgovorne/-i | Sredstva | Časovni okvir |
|--|--------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Analiza stanja na področju preprečevanja spolnega nasilja (vprašalnik) | Vodstvo Hidroinštituta | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Izpeljava ankete | Oseba zadolžena za enakost spolov | Niso potrebna dodatna sredstva | 1x v časovnem obdobju 2023-2025 |
| Prenova pravilnika proti mobingu | Vodstvo Hidroinštituta | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Prenova pravilnika o ukrepih proti spolnemu nadlegovanju | Vodstvo inštituta | Niso potrebna dodatna sredstva | Leta 2024 |
| Informiranje o problematiki glede preprečevanja nasilja | Zaposlene/-i na Hidroinštitutu | Družine zaposlenih | Ozaveščanje o problematiki po različnih informacijskih kanalih znotraj Hidroinštituta | Oseba zadolžena za enakost spolov | Niso potrebna dodatna sredstva | 1x v časovnem obdobju 2023-2025 |