

NAČRT ENAKOSTI SPOLOV USTANOVE HIŠE EKSPERIMENTOV



1. Uvod

Evropska komisija v **strategiji za enakost spolov za obdobje 2020–2025**¹ opredeljuje enakost spolov kot temeljno vrednoto EU in temeljno pravico ter ključno načelo evropskega stebra socialnih pravic. Ta vrednota ni zgolj izraz naše identitete, temveč tudi bistven pogoj za inovativno, konkurenčno in uspešno evropsko gospodarstvo. V podjetništvu, politiki in družbi kot celoti lahko ves naš potencial uresničimo le z izkoriščanjem vseh naših talentov in raznolikosti. Enakost spolov prinaša nova delovna mesta ter večjo produktivnost, kar je še posebej pomembno v teh časih, ko se soočamo s zelenim in digitalnim prehodom ter demografskimi izzivi.

Strategija za enakost spolov postavlja evropski okvir za spodbujanje enakosti spolov, določa cilje politike in ključne ukrepe za obdobje 2020 — 2025. Njeno poslanstvo je uresničiti Evropo, v kateri bosta nasilje in diskriminacija zaradi spola stvar preteklosti ter preseči strukturno neenakost žensk in moških. V taki Evropi so vsi – ženske in moški, dekleta in fantje, deklice in dečki – enaki z enakimi možnostmi za uspeh in sodelovanje v družbi.

Izvajanje strategije temelji na usmerjenih ukrepih za doseganje enakosti spolov ter sistematičnim vključevanjem vidika spola v vseh fazah razvoja politik EU.

Evropska komisija je zavezana spodbujanju enakosti spolov tudi na področju raziskovalno razvojne dejavnosti. Zaradi posebnosti te dejavnosti so potrebni posebni ukrepi za odpravo različne obravnave spolov tudi v okviru tega področja.

Obzorje 2020 je bil prvi okvirni program, ki je kot enega izmed temeljnih ciljev opredelil vključitev vidika spola v vsebino raziskav in inovacij, kar nadaljuje program Obzorje Evropa. Ta uvaja pripravo Načrta za enakost spolov (ang. Gender Equality Plan; GEP), kar postaja merilo za upravičenost nekaterih kategorij pravnih subjektov iz držav EU in pridruženih držav; vključevanjem razsežnost spola v vsebino raziskav in inovacij kot merilo za dodelitev ob upoštevanju merila odličnosti, razen če opis teme izrecno določa drugače; ter povečati uravnoteženo zastopanost spolov v celotnem programu Obzorje Evropa.

Da bi načrt enakosti spolov ustrezal zahtevam Obzorja Evropa, so potrebne **štiri komponente**:

1. **Javno objavljen dokument** – Načrt enakosti spolov mora biti pripravljen kot formalen dokument, objavljen na spletni strani organizacije, ki ga podpiše odgovorna oseba organizacije. Izkazovati mora zavezanost vprašanjem enakosti po spolu, postaviti jasne cilje in konkretne ukrepe za njihovo uresničenje.
2. **Zagotovljeni namenski viri** – Za pripravo in spremljanje načrta enakosti spolov morajo biti zagotovljeni ustrezni finančni in kadrovski viri, ki ekspertno poznajo tematiko enakosti žensk, in bodo zagotavljali spremljanje njegovega izvajanja ob sodelovanju nosilcev posameznih ukrepov.
3. **Zbiranje podatkov in spremljanje** – Organizacije morajo zbirati podatke o osebju razčlenjenih glede na spol z letnim poročanjem na osnovi kazalnikov. Zagotovljeni morajo biti kadrovski viri za izvajanje nalog obdelave in objave podatkov na letni ravni.
4. **Izobraževanje** – Načrt enakosti spolov mora vsebovati program o ozaveščanju glede vprašanj enakosti po spolu. Aktivnosti morajo zajeti vso organizacijo ter biti zasnovane dolgoročno na temelju ustreznih podatkov.

Ustanova Hiša eksperimentov (*skrajšano UHE*) pristopa k pripravi in izvajanju načrta enakosti spolov, ki pokriva tako delovanje ustanove kot ureditev njene dejavnosti. Načrt je prilagodljiv in se potrebi dopolnjuje glede na morebitne nove okoliščine in ugotovitve. Z njim želi UHE prispevati k ustvarjanju bolj vključujočega okolja ter krepiti enakost spolov v znanosti in izobraževanju. UHE se z uvedbo v nadaljevanju konkretiziranih ukrepov zaveda pomena spodbujanja enakih možnosti za vse osebe, ne glede na spol, pri čemer tudi aktivno preprečuje kakršnokoli spolno (ali kakršnokoli drugo) usmerjeno diskriminacijo. S spodbujanjem enakosti spolov UHE želi ustvariti vključujoče okolje za prav vse zaposlene in ostale z nami sodelujoče osebe, saj želimo, da se vsako počuti spoštovanega in enakovredno vključenega v delovni proces.

V preteklih letih je UHE sodelovala pri številnih mednarodnih projektih, ki naslavljajo enakost spolov, zlasti položaj žensk v znanosti. Projekti, kot so TWIST, STING, R.A.I.S.E, EMERGENT in STREAM IT, so prispevali k ozaveščanju, spodbujanju enakih možnosti ter vzpostavljanju dobrih praks na področju znanstvene odličnosti in enakopravnosti.

¹ 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/ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov UHE vsebuje pet temeljnih načel:

1. usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,
2. enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
3. uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
4. upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja,
5. ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s preprečevanjem spolnega nadlegovanja.

Pravni okvir

- Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I s spremembami in dopolnitvami)
- Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 50/12 s spremembami in dopolnitvami)
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 s spremembami in dopolnitvami)
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02 s spremembami in dopolnitvami)
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 s spremembami in dopolnitvami)
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14 s spremembami in dopolnitvami)
- Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (Uradni list RS, št. 186/21 s spremembami in dopolnitvami)
- Pogodba o delovanju EU
- Listina EU o temeljnih pravicah
- Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu
- Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu
- Strategija za enakost spolov za obdobje od 2020 do 2025
- Načrt za pravice žensk z dne 7. marca 2025

Enakost spolov v številkah

Na dan 31. 12. 2024 je bilo v UHE zaposlenih skupaj 10 oseb, pri čemer je bilo 6 moških in 4 žensk. Na vodstvenem položaju - mestu direktorja je zaposlena 1 oseba, in sicer moškega spola. Navedenega dne je z nami, poleg zaposlenih, na različnih pravnih podlagah (delo prek študentske napotnice, pogodb civilnega prava ipd.) sodelovalo tudi 28 oseb, od tega 10 moških in 18 žensk.

2. Akcijski načrt uveljavljanja enakosti spolov UHE (2025 — 2027)

2.1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

strategije (aktivnosti)	kazalniki	nosilec	časovni okvir
omogočanje prilagodljivega delovnega časa	vzpostavljena evidenca o izrabi dnevnega delovnega časa	kadrovska služba	že obstaja
omogočanje dela na domu, kjer je to mogoče kvalitetno izvesti	vzpostavljena evidenca o koriščenju dela na domu	kadrovska služba	že obstaja
mehanizmi usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	vzpostavljene pravice za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (možnost privatnega izhoda med delovnim časom, obiska zdravnika med delovnim časom, daljše kot polurne odsotnosti z dela v času odmora za malico, omogočanje dodatnih dni letnega dopusta zaradi socialno zdravstvenih razmer in zaradi osebnih okoliščin, možnost uporabe delovnih sredstev (računalnika, telefona) tudi za zasebne namene ipd.)	kadrovska služba	že obstaja
analiza stanja glede usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, potreb in zadovoljstva zaposlenih	vođenje evidence, izvedba ankete med zaposlenimi vsaki dve leti	glavna pisarna	analiza že obstaja, vođenje evidence od 2022 naprej
organizacija skupnih prostočasnih aktivnosti, tim-buildingov, piknika in (po)novoletnega druženja	evidenca o izvedenih aktivnostih z vključenimi statističnimi podatki dvig organizacijske kulture dvig občutka pripadnosti	glavna pisarna	že obstaja
spodbujanje aktivnega prostega časa brezplačna sadna košara za zaposlene	zdravi zaposleni	glavna pisarna	že obstaja
anketa o zadovoljstvu zaposlenih glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja	ugotavljanje zadovoljstva zaposlenih glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter iskanje morebitnih izboljšav in predlogov, izvedba ankete med zaposlenimi vsaki dve leti	glavna pisarna	od 2025 naprej
spoštovanje pravice zaposlenih do odklopa	vzpostavljena in spoštovana je pravica zaposlenih do odklopa	glavna pisarna	že obstaja

2.2. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

strategije (aktivnosti)	kazalniki	nosilec	časovni okvir
pregled kazalnikov zaposlovanja po spolu	letna statistika zaposlovanja po spolu (vključno s študenti)	kadrovska služba	že obstaja
redna izobraževanja za zaposlene	število izvedenih izobraževanj za zaposlene v letu po spolu	kadrovska služba	že obstaja
zagotavljanje enake možnosti spolov pri zaposlovanju	spodbujanje zaposlovanja spola, ki je v UHE manj zastopan, ob izpolnjevanju primerljivih kompetenc kandidatov	kadrovska služba	že obstaja

2.3. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

strategije (aktivnosti)	kazalniki	nosilec	časovni okvir
pregled zastopanosti spolov na vodilnih delovnih mestih	vodenje evidence, statistika zastopanosti spolov na vodilnih delovnih mestih	kadrovska služba	že obstaja
pregled zastopanosti spolov v strokovnih telesih	evidenca zastopanosti spolov v strokovnih telesih	kadrovska služba	že obstaja
letna statistika o vodenju projektov (glede na spol)	statistični podatki	služba za projektno delo	od 2023 naprej
izobraževanja o pomenu ravnovesja med spoli na vodstvenih in odločevalskih položajih	izobraževanje	kadrovska služba	od 2023 naprej
posredovanje znanja s tega področja vsem zaposlenim	ozaveščanje vseh zaposlenih o pomenu enake zastopanosti spolov	glavna pisarna	od 2023 naprej

2.4. Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja

strategije (aktivnosti)	kazalniki	nosilec	časovni okvir
analiza obstoječih jezikovnih praks	poročilo o izvedeni analizi	glavna pisarna	že obstaja
uporaba spolno vključujoče rabe jezika	spodbujanje uporabe spolno vključujočega jezika (izbira vključujočega jezika, slikovnega gradiva, odstranitev morebitnih prikritih pristranskosti in stereotipov)	glavna pisarna	že obstaja
izobraževanje osebja na temo spolno občutljive rabe jezika in politične korektnosti	kontinuirano ozaveščanje in usposabljanje osebja (po potrebi)	glavna pisarna	že obstaja

2.5. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s preprečevanjem spolnega nadlegovanja

strategije (aktivnosti)	kazalniki	nosilec	časovni okvir
izobraževanje in ozaveščanje o enakosti spolov	izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih na temo enakosti spolov, spolnega nadlegovanja, šikaniranja in mobinga na delovnem mestu	glavna pisarna	od 2023 naprej
letne anonimne ankete o obstoju spolnega nasilja v kolektivu, vključno s spolnim nadlegovanjem	preprečevanje in odkrivanje spolnega nasilja, vključno s spolnim nadlegovanjem	glavna pisarna	od 2025 naprej
imenovanje zaupne osebe za zaščito dostojanstva zaposlenih	določitev pristojne osebe za prijavo morebitnega spolnega nasilja, vključno s spolnim nadlegovanjem	glavna pisarna	od 2025 naprej

Pripravila Sara Kebe.

Za Ustanovo Hiša eksperimentov:



dr. Miha Kos, direktor