

**AKCIJSKI NAČRT  
ZA ZAGOTAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI SPOLOV  
V ZNANSTVENO-RAZISKOVALNEM SREDIŠČU BISTRA PTUJ**

**(Gender Equality Plan)**

Ptuj, december 2022

## 1. Uvod

- Evropska komisija oziroma Generalni direktorat za raziskovanje in inovacije je uvedel pravilo, da morajo imeti organizacije, ki se prijavljajo na razpise Obzorje Evropa (»Horizon Europe«), sprejet akcijski načrt za zagotavljanje enakih možnosti spolov (Gender Equality Plan).
- Enakost spolov je temeljna vrednota Evropske unije in prinaša neposredne koristi področju razvoja in inovacij, saj zagotavlja, da lahko vsakdo maksimira svoje potenciale. Akcijski načrt za zagotavljanje enakih možnosti spolov v ZRS Bistra Ptuj (v nadaljnjem besedilu: Akcijski načrt) je namenjen podpori tem prizadevanjem.
- Akcijski načrt vsebuje zaveze in dejavnosti, ki so namenjene promociji enakosti spolov znotraj ZRS Bistra Ptuj s pomočjo institucionalnih in kulturnih sprememb. Gre za javen dokument, v katerem so opredeljena tudi sredstva in načini za doseg ciljev, podatki se redno spremljajo in opredelijo v letnih poročilih, predvidena so usposabljanja na področjih, kjer je to primerno in potrebno.
- Akcijski načrt se osredotoča na pet ključnih področij, ki so bila ocenjena kot najpomembnejša za doseganje enakih možnosti spolov v ZRS Bistra Ptuj:
  - usklajevanje poklicnega ter družinskega oziroma zasebnega življenja;
  - uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih položajih in pri odločanju;
  - enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju;
  - integracija upoštevanja dimenzije spola pri vsebini raziskav in poučevanju;
  - ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

## 2. Pregled stanja

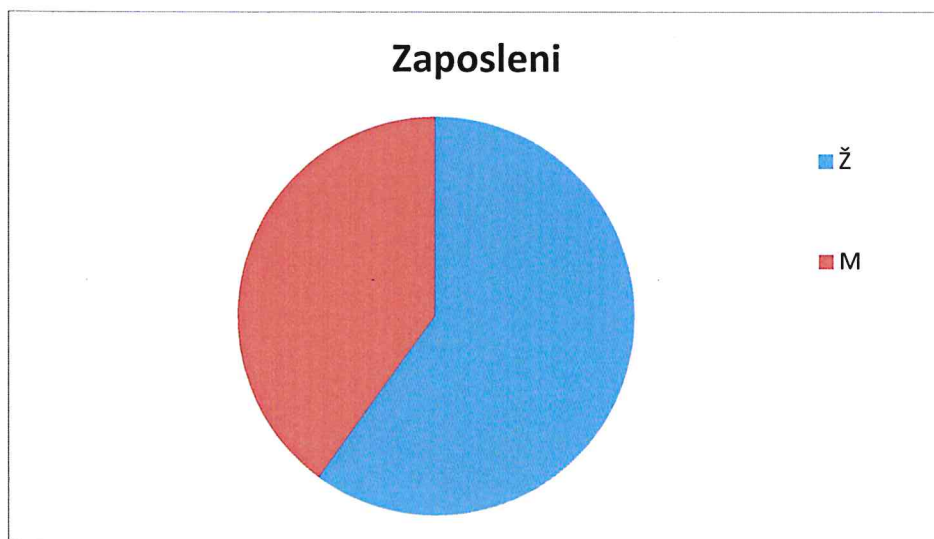
Iz Strategije o izvajanju znanstvenoraziskovalne dejavnosti v ZRS Bistra Ptuj izhaja, da je javni zavod med vrednote vključil tudi zagotavljanje enakih možnosti in enakosti spolov. ZRS Bistra Ptuj izkazuje ničelno toleranco do nasilja vseh vrst, zagotavlja enakost statusa, pravic in možnosti ne glede na spol in spolno usmerjenost, starost, nacionalno in versko pripadnost, kar vključuje odpravljanje predsodkov, zagotavljanje enakopravnosti in enakih možnosti, sodelovanje in vključenost vseh in preprečevanje vsakršne diskriminacije.

Cilj takšnega delovanja je spodbujati in zagotavljati kadre z vrhunskimi specialističnimi znanji, usposobljenostjo in veščinami, s poudarkom na vzgoji mladih raziskovalcev do pridobitve doktoratov ob zagotavljanju enakih možnosti, hkrati pa skrbeti za izobraževanje, razvoj in dodatno usposabljanje zaposlenih (na področjih za vodenje, projektno delo, komuniciranje idr.) in zagotavljanje enakih možnosti vsem.

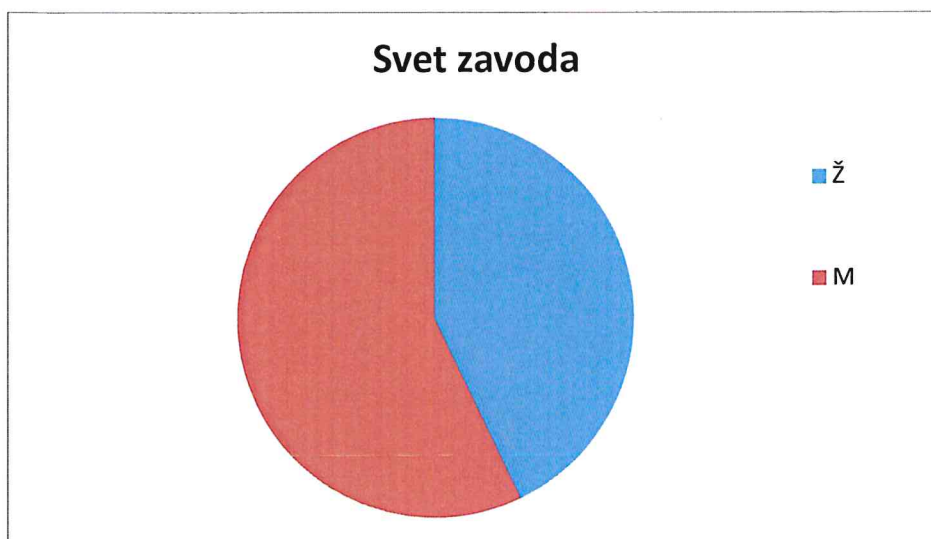
ZRS Bistra Ptuj je v okviru priprave Akcijskega načrta analiziral zastopanost po spolu v strukturi svojih zaposlenih in v dveh temeljnih organih javnega zavoda. Analiza je bila opravljena z namenom, da se ugotovi, ali obstaja sorazmerna oziroma primerna zastopanost spolov, in sicer z namenom, da se lahko izboljša spolna struktura v prihodnjih letih, kjer je to potrebno.

Pri pripravi Akcijskega načrta so bili upoštevani aktualni podatki glede zastopanosti obeh spolov v strukturi zaposlenih in v strukturi organov ZRS Bistra Ptuj jeseni 2022.

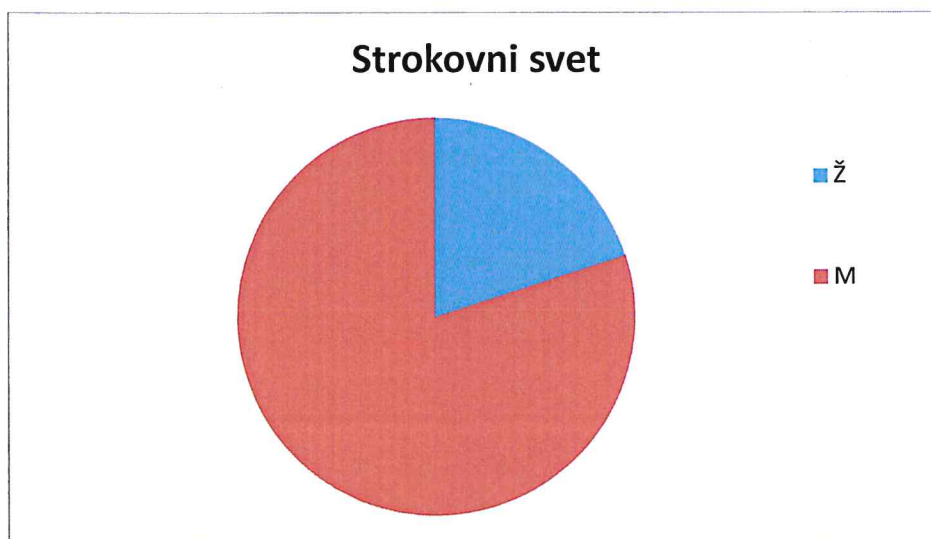
V ZRS Bistra Ptuj je skupaj zaposlenih 18 oseb, od tega 12 žensk in 6 moških.



V Svetu zavoda ZRS Bistra Ptuj je 7 oseb, od tega 3 ženske in 4 moški.



V Strokovnem svetu ZRS Bistra Ptuj je 5 oseb, od tega 1 ženska in 4 moški.



Analiza pokaže, da je ženski spol med vsemi zaposlenimi bolje zastopan, saj ženske predstavljajo 66,6% vseh zaposlenih.

Spolna struktura v Svetu zavoda je precej uravnotežena: 57% članov je moškega spola, 43% pa ženskega. Naveden podatek ocenjujemo kot dober, saj popolna spolna uravnoteženost ni mogoča zaradi lihega števila članov Sveta zavoda. Ob tem velja izpostaviti, da ZRS Bistra Ptuj nima neposrednega vpliva na to, kdo bodo člani Sveta zavoda, saj v skladu s 1. odstavkom 9. člena Odloka o ustanovitvi javnega zavoda ZRS Bistra Ptuj Svet zavoda sestavljajo 4 predstavniki ustanoviteljice, ki jih imenuje Mestni svet Mestne občine Ptuj, 1 predstavnik delavcev zavoda in 2 dva predstavnika uporabnikov storitev zavoda.

Spolna struktura je slabša v Strokovnem svetu, ki ga v 80% sestavljajo predstavniki moškega spola. Ker je bil Strokovni svet imenovan v letošnjem letu, mandatna doba članov pa traja štiri leta, bo mogoče spolno zastopanost v smeri večje uravnoteženosti po spolu spremeniti šele v letu 2026.

ZRS Bistra Ptuj kot javni zavod v delovnih razmerjih in pri zaposlovanju upošteva temeljne pravne akte, ki urejajo tudi enakost na podlagi spola, predvsem Ustavo Republike Slovenije in Zakon o delovnih razmerjih, ki oba prepovedujeta diskriminacijo na podlagi spola.

ZRS Bistra Ptuj ima veljaven Pravilnik o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (2011).

### 3. Ključna področja za doseganje enakih možnosti spolov v ZRS Bistra Ptuj

#### 3.1. Usklajevanje poklicnega ter družinskega oziroma zasebnega življenja

**Cilj:** Promocija enakosti spolov preko trajnostne preobrazbe kulture v organizaciji. Implementirajo se potrebne politike za zagotavljanje odprtega in vključujočega delovnega okolja, vidnosti žensk znotraj ZRS Bistra Ptuj in navzven. Vzpostavitev politike, ki zagotavlja možnosti za usklajevanje poklicnega ter družinskega oziroma zasebnega življenja, med drugim z omogočanjem starševskega dopusta, fleksibilnih oblik dela in podpiranjem vloge skrbnika v zasebnem življenju.

**Aktivnosti:**

1) Vodenje letne statistike o izrabi obstoječih in veljavnih mehanizmov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (koriščenje porodniškega, starševskega, očetovskega dopusta, koriščenje bolniške zaradi spremstva in nege družinskih članov ipd.).

*Časovni okvir: Enkrat letno.*

2) Analiza stanja na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja med zaposlenimi (z opravo anket in analiziranjem stanja ter predlogi za izboljšave na podlagi pridobljenih podatkov).

*Časovni okvir: 2023; nato po potrebi.*

3) Omogočanje fleksibilnih oblik dela, predvsem dela na domu, kadar je to potrebno za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih.

*Časovni okvir: Po potrebi.*

#### 3.2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih položajih in pri odločanju

**Cilj:** Povečanje deleža žensk na vodilnih in odločevalskih položajih. Sprejem ukrepov, ki bodo zagotavljali, da lahko ženske sprejmejo in obdržijo vodilna delovna mesta. Zagotavljanje klime in kulture brez predsodkov in stereotipnega obnašanja, govora ali nadlegovanja, ki bo ženske spodbujala k udejstvovanju.

**Aktivnosti:**

1) Izvedba ciljnih izobraževanj in organizacija dogodkov s posebnim poudarkom na ženskah oziroma raziskovalkah.

*Časovni okvir: Enkrat letno.*

2) Vodenje letne statistike zastopanosti spolov na vodilnih in odločevalskih položajih.

*Časovni okvir: Enkrat letno.*

3) Analiza možnosti za uvedbo spolnih kvot v določenih izbirnih procesih in transparentnost pri izbiri članov posameznih delovnih teles.

*Časovni okvir: 2023.*

### 3.3. Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju

**Cilj:** Kritičen pregled izbirnih postopkov in odprava morebitnih pristranskosti, da se zagotovi, da imajo moški in ženske tudi dejansko enake možnosti za razvoj in napredovanje svojih karier.

**Aktivnosti:**

1) Identifikacija področij znotraj ZRS Bistra Ptuj, kjer so ženske podpovprečno zastopane, in upoštevanje ugotovitev pri nadaljnjem razvoju delovnega okolja.

*Časovni okvir: 2023.*

2) Izvedba rednih izobraževanj za novo zaposlene in spremljanje njihovih karier zaradi zagotovitve možnosti za napredek.

*Časovni okvir: Po potrebi.*

3) Imenovanje koordinatorja oziroma koordinatorice znotraj ZRS Bistra Ptuj za področje enakosti spolov

*Časovni okvir: 2023.*

### 3.4. Integracija upoštevanja dimenzije spola pri vsebini raziskav in poučevanju

**Cilj:** Dimenzija spola se upošteva pri sprejemanju dokumentov, raziskavah in drugih aktivnostih ZRS Bistra Ptuj. Zaveza, da se v aktih, obrazcih in javnih objavah uporabljata obe spolni slovnični obliki; v primeru aktov se uporabi vsaj uvodna določba, da so v nadaljevanju uporabljeni izrazi, zapisani bodisi v moški bodisi v ženski spolni slovnični obliki, mišljeni kot nevtralni za oba spola.

**Aktivnosti:**

1) Pregled jezikovnih praks spolno vključujočega jezika in implementacija le-teh v dokumentih in raziskavah ZRS Bistra Ptuj.

*Časovni okvir: Takoj.*

2) Uporaba spolno vključujočega jezika v vseh promocijskih gradivih in na spletni strani ZRS Bistra Ptuj.

*Časovni okvir: Takoj.*

3) Izobraževanje zaposlenih na temo spolno vključujoče rabe jezika.

*Časovni okvir: 2023.*

4) Preučitev možnosti za izvedbo raziskav s področja spolno vključujoče rabe jezika.  
*Časovni okvir: 2023.*

### 3.5. Ukrepi za preprečevanje nasilja in nadlegovanja na podlagi spola

**Cilj:** Zagotovitev jasnih politik znotraj organizacije, ki preprečujejo spolno nadlegovanje in druge oblike nadlegovanja/nasilja na podlagi spola. Politike morajo jasno odražati, kakšne so zahteve glede vedenja zaposlenih, kako lahko zaposleni prijavijo morebitno nadlegovanje, kakšni so postopki za obravnavo prijav in kakšne so predvidene sankcije. Vzpostavitev ničelne tolerance do vseh oblik nasilja na vseh nivojih.

#### **Aktivnosti:**

1) Pregled veljavnega in po potrebi sprejem novega pravilnika o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, tako da bo odražal sodobne standarde na tem področju.

*Časovni okvir: 2023.*

2) Izvedba izobraževanja na temo enakosti spolov, spolnega nadlegovanja, šikaniranja in mobinga na delovnem mestu.

*Časovni okvir: 2023.*

3) Oblikovanje kanalov za anonimno prijavo oziroma poročanje in nasilju oziroma nadlegovanju znotraj ZRS Bistra Ptuj.

*Časovni okvir: 2023.*



#### 4. Sklep

V Akcijskem načrtu je analizirano trenutno stanje na področju enakosti spolov, pri čemer je mogoče zaključiti, da so ženske v strukturi zaposlenih in v Svetu zavoda ustrezno zastopane, medtem ko so pri njihovi zastopanosti v Strokovnem svetu še možnosti za izboljšanje. ZRS Bistra Ptuj pri zaposlovanju in obravnavi zaposlenih strogo upošteva veljavno zakonodajo in ima veljaven Pravilnik o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, ki pa je bil sprejet v letu 2011, zato je treba preveriti, ali je potreben revidiranja.

Akcijski načrt obravnava vsa ključna področja v skladu z usmeritvami Evropske komisije (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans). Dokument se po sprejemu javno objavi na spletni strani ZRS Bistra Ptuj, o njegovem sprejemu se obvestijo vsi zaposleni, imenuje se koordinator oziroma koordinatorica znotraj javnega zavoda za področje enakosti spolov. Za izvedbo aktivnosti, ki jih predvideva Akcijski načrt, ima ZRS Bistra Ptuj na voljo finančna sredstva oziroma bodo le-ta še zagotovljena. Zaradi potrebe po strokovnem znanju se bo – kjer bo to potrebno – angažiralo zunanje strokovnjake.

Podatki o spolni zastopanosti se spremljajo letno in se o njih tudi letno poroča. Prav tako se letno spremljajo in ocenjujejo aktivnosti, ki so predvidene v tem Akcijskem načrtu, tako da je možno spremljati napredek. Predvidena so izobraževanja s področja enakosti spolov in aktivnosti za dvig ozaveščenosti o tem znotraj organizacije.

ZRS Bistra Ptuj:  
doc. dr. Štefan Čelan, direktor



ZRS Bistra  
Znanstveno-raziskovalno središče Bistra Ptuj  
Scientific research centre Bistra Ptuj  
Slovenski trg 6, 2250 Ptuj 2