



# **AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV**

**Inštitut za matematiko, fiziko in mehaniko  
2023 - 2027**

**December, 2022**

## AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV

V Republiki Sloveniji je enakost spolov zagotovljena s 14. členom Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91 in naslednji), Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 69/02 in naslednji) ter Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 93/07 in naslednji).

Na nivoju Evropske Unije enakost spolov zagotavljajo predvsem naslednje direktive:

- Direktiva 79/7/EGS o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti;
- Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo;
- Direktiva 97/81/ES o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom;
- Direktiva 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost;
- Direktiva 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu;
- Direktiva 2004/113/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi;
- Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu;
- Direktiva 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES;
- Direktiva 2010/41/EU o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS.

Enakost žensk in moških je temeljna vrednota Evropske unije, zato Evropska komisija z okvirnim programom Evropske unije za raziskave in inovacije, ki je aktiven v obdobju med leti 2021 in 2027, določa, da morajo imeti vse javne institucije ter visokošolske in raziskovalne organizacije, ki se prijavljajo na razpise Obzorje Evropa (Horizon Europe) pripravljen in sprejet akcijski načrt za enakost spolov (Gender equality plan). Hkrati pa pripravo načrta priporoča tudi vsem ostalim organizacijam. Eden ključnih ciljev obveze za pripravo akcijskega načrta za enakost spolov je krepitev in spodbujanje enakosti spolov po vsej Evropski uniji.

Sklep o preoblikovanju javnega zavoda Inštitut za matematiko, fiziko in mehaniko v javni raziskovalni zavod (Uradni list RS, št. 67/22) vključuje upoštevanje enakosti žensk in moških ter predpisuje sprejem in izvajanje programa ukrepov za zagotavljanje enakih možnosti spolov. Predpisuje, da ustanovitelj dva člana v Upravni odbor, ki je organ upravljanja Inštituta za matematiko, fiziko in mehaniko (v nadaljevanju: IMFM), imenuje

na način, da je upoštevana uravnotežena zastopanost spolov. V skladu s sklepom o preoblikovanju mora biti tudi oblikovanje Znanstvenega sveta izvedeno na način, da je upoštevana uravnoteženost spolov članov.

IMFM akcijski načrt za enakost spolov sprejema kot strateški dokument, kot zbirko zavez, ki so usmerjene v promocijo enakosti spolov na IMFM. Z akcijskim načrtom bodo seznanjeni vsi zaposleni na inštitutu, objavljen pa bo tudi na spletni strani IMFM.

Akcijski načrt izkazuje jasno zavezanost k enakosti spolov, postavlja ključne cilje in konkretne ukrepe za njihovo doseganje. V ta namen IMFM zagotavlja potrebna finančna sredstva in človeške vire, ki bodo podprli proces sprememb.

1. enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
2. uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
3. usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,
4. upoštevanje dimenzije spola v vsebini dokumentov,
5. preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Dviganje zavedanja o nujni enakosti spolov bo IMFM uresničeval z izobraževanjem ter drugimi aktivnostmi za ozaveščanje o enakosti spolov. Konkretni aktivnosti, ki bodo namenjene vsem zaposlenim, vključno z vodstvom, so predstavljene v nadaljevanju akcijskega načrta.

## Cilj 1: Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih

| Cilji  | Ukrepi   | Kazalniki  |
|--|--|--|
| Omogočiti lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja – obema spoloma omogočiti enake predpogoje za razvoj in napredovanje v poklicnem ter zasebnem življenju | <ul style="list-style-type: none"><li>• Prilagodljiv delovni čas (gibljiv prihod in odhod, krajši delovni čas);</li><li>• Omogočanje dela na domu;</li><li>• Koriščenje bolniške odsotnosti za nego družinskih članov;</li><li>• Koriščenje starševskega, materinskega in očetovskega dopusta.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Delež zaposlenih, ki koristijo možnosti prilagodljivega delovnega časa;</li><li>• Delež dni, ko je bilo delo opravljeno od doma.</li></ul> |

## Cilj 2: Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih položajih in odločevalskih položajih ter pri nagrajevanju znanstvene odličnosti

| Cilji   | Ukrepi   | Kazalniki  |
|---|--|--|
| Omogočiti uravnoteženo zastopanost spolov na vodilnih položajih (direktorski položaj, vodja programske skupine, položaj predsednice oziroma predsednika Znanstvenega sveta) | <ul style="list-style-type: none"><li>• Spremljanje statistike zastopanosti spolov pri zaposlenih.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Razmerje spolov v strukturah vodenja in upravljanja.</li></ul> |

### Cilj 3: Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

| Cilji  | Ukrepi   | Kazalniki   |
|--|--|---|
| Omogočiti zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju | <ul style="list-style-type: none"><li>• Spremljanje statistike zastopanosti spolov pri novo zaposlenih sodelavcih.</li><li>• IMFM stremi k sklepanju delovnega razmerja, ki raziskovalkam in raziskovalcem omogočajo varno načrtovanje družine – pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.</li><li>• Spremljanje statistike karierne poti raziskovalk in raziskovalcev glede na spol.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Priprava statistike novo zaposlenih sodelavcev, oblik zaposlitev ter napredovanja zaposlenih.</li></ul> |

### Cilj 4: Dimenzije spola v vsebini raziskav in dokumentov

| Cilji   | Ukrepi  | Kazalniki  |
|---|---|--|
| Spolno vključujoča raba jezika v aktih in pravilnikih IMFM – spolno vključujoč jezik v raziskavah, promocijskem materialu in uradnih dokumentih IMFM. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Postopno spreminjanje obstoječih aktov in pravilnikov.</li><li>• Delavnice za zaposlene o dimenziji spola v vsebini raziskav in dokumentov.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Število in delež posameznih aktov in pravilnikov, ki so prilagojeni dimenziji spola.</li><li>• Uporaba spolno vključujočega jezika v uradnih dokumentih.</li></ul> |



## Cilj 5: Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

| Cilji   | Ukrepi   | Kazalniki   |
|---|--|---|
| Ozaveščanje zaposlenih o problematiki nasilja na podlagi spola, drugem nasilju in nenasilni komunikaciji na delovnem mestu ter pregled internih aktov s področja nasilja na podlagi spola in drugega nasilja na delovnem mestu ter njihovo ažuriranje | <ul style="list-style-type: none"><li>Sprejeti ukrepi na IMFM zoper spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu oziroma v zvezi z delom.</li><li>Spoštljiva komunikacija med zaposlenimi, ki ne ustvarja ali krepi spolnih stereotipov ali predsodkov.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Statistika v zvezi z zaznanimi kršitvami, število internih informacij o problematiki nasilja na podlagi spola, drugem nasilju in nenasilni komunikaciji na delovnem mestu</li></ul> |

Na IMFM bo vodstvo izvajanje zastavljenih ciljev, opredeljenih v akcijskem načrtu, redno preverjalo, sam načrt pa dopolnjevalo in spreminjalo glede na potrebe in dejansko stanje na IMFM. Če bo vodstvo ocenilo, da cilji, opredeljeni v Akcijskem načrtu, niso doseženi, bo sprejelo dodatne ukrepe za uveljavljanje enakosti spolov. O dejavnosti s področja enakosti spolov bodo zaposleni na IMFM redno obveščani prek elektronske pošte, izobraževanja in dogodkov, ki jih bodo izvajali zunanji strokovnjaki s področja zagotavljanja enakosti med spoloma.

V skladu s 75. členom Zakona o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (Uradni list RS, št. 186/2021) ter 4. členom Sklepa o preoblikovanju javnega zavoda Inštitut za matematiko, fiziko in mehaniko v javni raziskovalni zavod (Uradni list RS, št. 67/22) bo IMFM o izvajanju ukrepov s področja zagotavljanja enakih možnosti spolov poročal v okviru rednih letnih poročil.

Ljubljana, 05. december 2022



Direktor  
prof. dr. Peter Šemrl