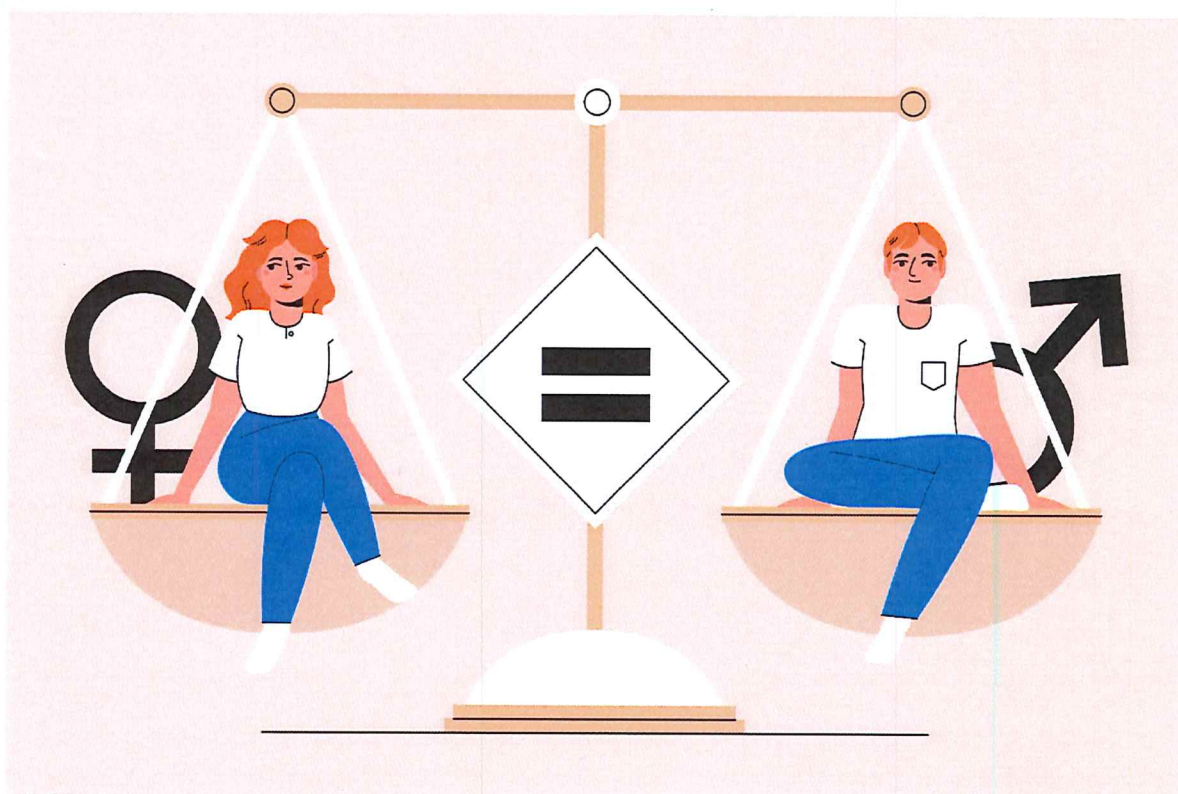


# Akcijski načrt za uveljavljanje enakosti spolov



Slika: Freepik.com

Datum izdelave: December 2021

Datum ažuriranja: Marec 2023

Avtorji: mag. Matej Draksler, univ.dipl.inž.rač.  
dr. Meta Dobnikar, univ.dipl.inž.geol.  
Tea Hočevar, mag. org.  
dr. Anja Koroša, univ.dipl.inž.geol.  
Jernej Pliberšek, univ.dipl.inž.geol.  
mag. Dušan Rajver, univ.dipl.inž.geol.

Odobril direktor: dr. Miloš Bavec, univ. dipl. inž. geol.



## KAZALO

---

|                                                                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Uvod .....</b>                                                                                               | <b>1</b>  |
| <b>1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja .....</b>                                                  | <b>3</b>  |
| 1.1. Strateški cilji .....                                                                                      | 3         |
| <b>2. Uravnovežena zastopanost spolov na vodilnih položajih in pri nagrajevanju znanstvene odličnosti .....</b> | <b>5</b>  |
| 2.1. Strateški cilj(i) .....                                                                                    | 5         |
| <b>3. Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju .....</b>                                       | <b>7</b>  |
| 3.1. Strateški cilj(i) .....                                                                                    | 7         |
| 3.1.1. Zagotavljanje enakopravnih možnosti zaposlovanja.....                                                    | 7         |
| 3.1.2. Zagotavljanje enakopravnosti v delovnem okolju.....                                                      | 8         |
| 3.1.3. Zagotavljanje enakih možnosti napredovanja .....                                                         | 8         |
| <b>4. Raba spolno vključujočega jezika v uradnih dokumentih, raziskavah in promocijskem materialu 10</b>        |           |
| 4.1. Strateški cilj(i) .....                                                                                    | 10        |
| <b>5. Ukrepi za preprečevanje nasilja (ozaveščanje glede enakosti spolov) .....</b>                             | <b>12</b> |
| 5.1. Strateški cilj(i) .....                                                                                    | 12        |
| <b>6. Rezultati ankete za leto 2022 s področja enakosti spolov .....</b>                                        | <b>15</b> |
| <b>Zaključek.....</b>                                                                                           | <b>17</b> |



## Uvod

Akcijski načrt za uveljavljanje enakosti spolov (v nadaljevanju Akcijski načrt) na Geološkem zavodu Slovenije (v nadaljevanju GeoZS) je temeljni dokument na področju enakosti spolov v javnih raziskovalnih organizacijah, ki ga letno pripravlja Skupina za enakost spolov (v nadaljevanju Skupina). 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 GeoZS. Njegovi cilji so usklajeni s strateškimi cilji zavoda. Njihovo doseganje bo vodilo k izboljšanju enakih možnosti obeh spolov na GeoZS.

»V Sloveniji z zakonodajo in drugimi ukrepi zagotavljamo enako obravnavanje spolov, kar pomeni, da je prepovedana diskriminacija zaradi spola na vseh področjih javnega in zasebnega življenja: na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem in drugih. Ker enakost med spoloma v praksi še vedno ni dosežena, je naš glavni cilj povečanje ukrepov na področjih, kjer so razlike najbolj očitne. Med njih spadajo predvsem nasilje nad ženskami, odprava neenakosti na področju zaposlovanja, znanosti in politike.

V znanosti je bila v preteklosti močno prisotna neenakost spolov. V Sloveniji si zato v zadnjih desetletjih močno prizadevamo, da bi izboljšali položaj žensk in njihov vpliv na odločanje v znanosti. Naš cilj je spodbujati intelektualni potencial žensk v znanosti ter zagotoviti enake možnosti žensk in moških pri znanstveni karieri« ([www.gov.si](http://www.gov.si), 26.8.2021).«

V Republiki Sloveniji je enakost spolov zagotovljena s 14. členom ustave Republike Slovenije, Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (sprejet leta 2002) ter Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (sprejet maja 2004). Prav tako je bil sprejet Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških, 2015 – 2020.

Na nivoju EU zagotavljajo enakost spolov naslednje direktive:

- Direktiva 79/7/EGS o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti,
- Direktiva 86/613/EGS o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom,
- 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 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 žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem delu,
- Direktiva 2010/41/EU, Evropskega parlamenta in Sveta o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS,
- Direktiva Sveta 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC in o razveljavitvi Direktive 96/34/ES.

Zahteva Evropske komisije (Generalnega direktorata za raziskovanje in inovacije) je, da morajo imeti javne institucije, ki se želijo prijaviti na razpise Obzorje Evrope, sprejet Akcijski načrt za uveljavljanje enakosti spolov.

Cilj izdelave Akcijskega načrta je prekiniti z ustaljenimi spolno pristranskimi praksami ter z nezavednimi pravili, ki omejujejo uspešno kariero in udeležbo žensk na področju znanosti in tako prispevati k uveljavljanju enakosti spolov v raziskovanju. Akcijski načrt je dokument, ki se ga letno preverja, dopolnjuje in spreminja glede na potrebe in je "delo v izvajanju". Usmerjen je na pet tematskih področij, na katerih želimo uveljaviti enakost spolov:

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

Za vsako od tematskih področij so opredeljene aktivnosti potrebne za dosego 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 GeoZS, ki govorijo o zastopanosti spolov in jih bomo izračunavali letno. Stanje ostalih kazalnikov bo določeno z anketo zaposlenih, ki jo bomo izvajali vsaj enkrat na dve leti.

## 1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

### 1.1. Strateški cilji

Zagotavljanje enakopravnih možnosti pri usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Uravnotežiti obe področji življenja tako da bi oba spola imela enake predpogoje za razvoj in napredovanje v poklicnem in zasebnem življenju.

| Aktivnost                                                                                                                                                                                                                                             | Neposredne/-i naslovnice/-ki | Posredne/-i naslovnice/-ki  | Kazalniki                                       |                                                       |                                           |           | Odgovorne/-i              | Časovni okvir |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------|---------------------------|---------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                       |                              |                             | Naziv                                           | Stanje 2020                                           | Stanje 2022                               | Cilj 2025 |                           |               |
| 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 GeoZS        | Družine zaposlenih na GeoZS | Koriščenje** materinskega dopusta               | 1 zaposlena                                           | 6 zaposlenih                              | DA*       | Skupina za enakost spolov | 1 x letno     |
|                                                                                                                                                                                                                                                       |                              |                             | Koriščenje** starševskega dopusta               | 4 zaposlene (se nadaljuje iz leta 2019) in 1 zaposlen | 7 zaposlenih (ženske)                     | DA*       |                           |               |
|                                                                                                                                                                                                                                                       |                              |                             | Očetovski dopust**                              | 2 zaposlena                                           | 6 zaposlenih                              | DA*       |                           |               |
|                                                                                                                                                                                                                                                       |                              |                             | Koriščenje** bolniške za nego družinskih članov | 7 moških (18 dni) in 11 žensk (71 dni)                | 13 moških (162 dni) in 7 žensk (18,2 dni) | DA*       |                           |               |
|                                                                                                                                                                                                                                                       |                              |                             | Krajši delovni čas po rojstvu otroka**          | 1 oseba                                               | 1 oseba                                   | DA*       |                           |               |

|                                                                                                             |                       |                             |                                                            |                                                                         |                                                                                                   |    |                           |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------|------------|
| Analiza stanja na področju doseganja ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih             | Zaposlene/-i na GeoZS | Družine zaposlenih na GeoZS | Izpeljava ankete                                           | NE                                                                      | DADA                                                                                              | DA | Skupina za enakost spolov | 1 x 2 leti |
| Omogočanje prilagodljivega delovnega časa                                                                   | Zaposlene/-i na GeoZS | Družine zaposlenih na GeoZS | Zaposlenim je omogočeno delo s prilagojenim delovnim časom | DA                                                                      | DA                                                                                                | DA | Skupina za enakost spolov | 1 x letno  |
| Omogočanje dela na domu                                                                                     | Zaposlene/-i na GeoZS | Družine zaposlenih na GeoZS | Zaposlenim je omogočeno delo na domu                       | Delo na domu je omogočeno, še povečalo pa se je zaradi Covid epidemije. | Delo na domu je omogočeno, še povečalo pa se je v času Covid epidemije in se tako tudi nadaljuje. | DA | Skupina za enakost spolov | 1 x letno  |
| Anketa za identifikacijo potreb zaposlenih glede starševskih obveznosti (v povezavi s kariernimi možnostmi) | Zaposlene/-i na GeoZS | Družine zaposlenih na GeoZS | Izpeljava ankete                                           | NE                                                                      | DA                                                                                                | DA | Skupina za enakost spolov | 1 x 2 leti |

\* Na mehanizme za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja neposredno ne moremo vplivati, kljub temu pa lahko vzpodbujamo spolno enakopravnost.

\*\* Kazalniki ob upoštevanju števila rojenih otrok

## 2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih položajih in pri nagrajevanju znanstvene odličnosti

### 2.1. Strateški cilj(i)

Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih položajih in pri nagrajevanju znanstvene odličnosti.

| Aktivnost                                                                                         | Neposredne/-i naslovnice/-ki                             | Posredne/-i naslovnice/-ki | Kazalniki                                                                               |                                       |                                             |                                                               | Odgovorne/-i              | Časovni okvir                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                   |                                                          |                            | Naziv                                                                                   | Stanje 2020                           | Stanje 2022                                 | Cilj 2025                                                     |                           |                                                                             |
| Spremljanje zastopanosti spolov v vodilnih strukturah* in organih upravljanja GeoZS               | GeoZS – udeležene/-i v strukturah vodenja in upravljanja | GeoZS – zaposlene/-i       | Razmerje spolov v strukturah vodenja in upravljanja (vsaj 40:60)                        | 0,46 Ž/0,54 M                         | 0,46 Ž/0,54 M                               | Ohraniti razmerje                                             | Skupina za enakost spolov | 1 x letno in ob spremembah zasedbe vodstvenih organov                       |
| Spremljanje statistike prejemnic/-kov nagrad in predlaganih za nagrade GeoZS na področju raziskav | Raziskovalke/-ci nagrajeni in predlagane/-i za nagrade   | GeoZS – zaposlene/-i       | Razmerje spolov med predlaganimi za nagrade (vsaj 40:60)                                | Lipoldove nagrade 2001-2019: 24 M/4 Ž | Predlogi za Lipoldove nagrade 2022: 4 M/4 Ž | Po spolu uravnoteženo število predlogov na razpisu za nagrade | Skupina za enakost spolov | Spremljanje ob razpisih za Lipoldove in Zoisove nagrade (za predloge GeoZS) |
| Spremljanje mednarodno odmevnih objav                                                             | GeoZS-raziskovalke/-ci                                   | GeoZS – raziskovalke/-ci   | Razmerje spolov vodilnih avtoric/-jev (sorazmerno razmerju zaposlenih raziskovalk/-cev) | TOP 25 objav A1: 0,6 Ž/0,4 M          | TOP 25 objav A1: 0,56 Ž/0,44 M              | Ohraniti razmerje                                             | Skupina za enakost spolov | 1 x letno                                                                   |
| Usposabljanje za pripravo projektnih prijav in                                                    | GeoZS – mlajše/-i                                        | GeoZS – zaposlene/-i       | Izvedba enega usposabljanja                                                             | NE                                    | DA                                          | Izvedeno eno                                                  | Skupina za enakost spolov | 1 x letno                                                                   |

| projektni management za mlajše raziskovalke/-ce                                          | raziskovalke/-ci                   | letno                             |    | usposabljanje letno              |                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|----|----------------------------------|----------------------------------------|
| Usposabljanja za predstavitel raziskovalnega/strokovnega dela za mlajše raziskovalke/-ce | GeoZS – mlajše/-i raziskovalke/-ci | Izvedba enega usposabljanja letno | NE | Izvedeno eno usposabljanje letno | Skupina za enakost spolov<br>1 x letno |

\*Vodilne strukture: direktor, namestnik direktorja, znanstveni svet, vodje oddelkov, vodje programskih skupin, vodje raziskovalnih skupin.

### 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 2020   | Stanje 2022   | Cilj 2025             |                           |               |
| Letna statistika študentk/-ov na GeoZS glede na spol                     | Organi GeoZS                 | Zaposlene/-i ter raziskovalne skupine na GeoZS | Razmerje spolov (vsaj 40:60)           | 0,55 Ž/0,45 M | 0,70 Ž/0,30 M | Uravnovežiti razmerje | Skupina za enakost spolov | 1 x letno     |
| Letna statistika novozaposlenih na GeoZS glede na spol                   | Organi GeoZS                 | Zaposlene/-i ter raziskovalne skupine na GeoZS | Razmerje spolov (vsaj 40:60)           | 0,55 Ž/0,45 M | 0,60 Ž/0,40 M | Ohraniti razmerje     | Skupina za enakost spolov | 1 x letno     |
| Letna statistika kazalnikov karierne poti raziskovalk/-cev glede na spol | Organi GeoZS                 | Zaposlene/-i na GeoZS                          | Razmerje spolov v nazivih (vsaj 40:60) | 0,55 Ž/0,45 M | 0,55 Ž/0,45 M | Ohraniti razmerje     | Skupina za enakost spolov | 1 x letno     |

\* Kazalniki karierne poti se ovrednotijo glede na spolno zastopanost zaposlenih na GeoZS: glede na delovno mesto, med vodji raziskovalnih skupin, med mladimi raziskovalci, med doktorskimi študenti, katerim GeoZS financira šolanje, med vodji tržnih projektov, med vodji »državnih« projektov (ARSO, MOP, DRSV, itd.), med vodji mednarodnih projektov.

## 3.1.2. Zagotavljanje enakopravnosti v delovnem okolju

| Aktivnost                                                                                         | Neposredne/-i naslovnice/-ki                              | Posredne/-i naslovnice/-ki    | Kazalniki             |             |             |           | Odgovorne/-i              | Časovni okvir                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------|-------------|-----------|---------------------------|-----------------------------------|
|                                                                                                   |                                                           |                               | Naziv                 | Stanje 2020 | Stanje 2022 | Cilj 2025 |                           |                                   |
| Redna izobraževanja za zaposlene in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov za dobro delovanje GeoZS | Novozaposlene/-i raziskovalke/-ci; administrativno osebje | Raziskovalne skupine na GeoZS | Izvedba izobraževanja | NE          | DA*         | DA        | Skupina za enakost spolov | 1 x letno                         |
| V statutu GeoZS zapisana prepoved diskriminacije zaradi spola                                     | Novozaposlene/-i raziskovalke/-ci; administrativno osebje | Zaposlene/-i na GeoZS         | Sprememba statuta     | NE          | NE          | DA        | Organi GeoZS              | Ob naslednji novelaciji dokumenta |
| V statutu GeoZS zapisano načelo uravnotežene zastopanosti spolov                                  | Novozaposlene/-i raziskovalke/-ci; administrativno osebje | Zaposlene/-i na GeoZS         | Sprememba statuta     | NE          | NE          | DA        | Organi GeoZS              | Ob naslednji novelaciji dokumenta |

\*Povezave na izobraževanja na temo enakosti spolov, ki jih je pripravil ZRC SAZU, so bile poslane na vse zaposlene; bila je dana možnost online izobraževanja vsem zaposlenim. V naslednjih letih bodo izobraževanja potekala in bodo financirana v okviru projekta »Aktivnosti krepiteve projektnih pisarn JRO-jev«

## 3.1.3. Zagotavljanje enakih možnosti napredovanja

| Aktivnost                                                                 | Neposredne/-i naslovnice/-ki | Posredne/-i naslovnice/-ki            | Kazalniki                         |             |             |           | Odgovorne/-i | Časovni okvir |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|-----------|--------------|---------------|
|                                                                           |                              |                                       | Naziv                             | Stanje 2020 | Stanje 2022 | Cilj 2025 |              |               |
| Aktivno sodelovati pri pripravi ARRS pravilnika tako da je v postopkih za | Zaposlene/-i na GeoZS        | Zaposlene/-i na/družine zaposlenih na | Sodelovanje pri pripravi krovnega | NE          | NE          | DA        | Organi GeoZS | 1 x letno     |

|                                                                      |  |       |            |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------|--|-------|------------|--|--|--|--|--|
| izvolitev raziskovalcev v nazive bolj upoštevano družinsko življenje |  | GeoZS | 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 2020                                                                   | Stanje 2022                                                                           | Cilj 2025                                                                           |                                 |               |
| Pregled jezikovnih praks spolno vključujočega jezika in izvajanje le-teh v dokumentih GeoZS | Strokovno osebje GeoZS       | Zaposlene/-i na GeoZS                             | Delež GeoZS dokumentov s spolno vklj. jezikom | Spolno vključujoč jezik v 5/48 dokumentih*                                    | Spolno vključujoč jezik v 24/61 dokumentih*; Spolno vključujoč jezik v 2/24 obrazcih* | Spolno vključujoč jezik v 30/61 dokumentih; Spolno vključujoč jezik v 5/24 obrazcih | Avtorji dokumentov              | 1 x letno     |
| Uporaba spolno vključujočega jezika v promocijskih gradivih GeoZS                           | Strokovno osebje GeoZS       | Zaposlene/-i na GeoZS (in zainteresirana javnost) | Pregledana promocijska gradiva GeoZS          | GeoZS v medijih (62 različnih predstavitev), eGeologija (12 pregledovalnikov) | GeoZS v medijih (62 različnih predstavitev), eGeologija (13 pregledovalnikov)         | Spolno vključujoča raba jezika v 5-10% navedenih dokumentov                         | Avtorji promocijskih materialov | 1 x 2-letni   |

|                                                                             |                            |                                               |                                                                   | eksplicitno nikjer<br>navedeno)                                                                                               | eksplicitno nikjer<br>navedeno)                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                    |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------|
| Uporaba spolno<br>vključujočega jezika v<br>raziskavah                      | Raziskovalke/-<br>ci GeoZS | Znanstvena,<br>strokovna in<br>laična javnost | Znanstvene<br>in strokovne<br>publikacije in<br>poročila<br>GeoZS | 52 pregledanih<br>publikacij GeoZS<br>in 3 periodike;<br>spolno<br>vključujoča raba<br>jezika le na več<br>mestih v Periodiki | 52 pregledanih<br>publikacij GeoZS<br>in 3 periodike;<br>spolno<br>vključujoča raba<br>jezika le na več<br>mestih v Periodiki<br>(predvsem:<br>Mineralne<br>surovine,<br>GeoNovice) | Publikacije:<br>Spolno<br>vključujoča raba<br>jezika morda<br>pričakovana v<br>kakšni<br>publikaciji<br>(pribl. 6 - 8% teh<br>dokumentov).<br>Periodika:<br>Spolno<br>vključujoča raba<br>jezika<br>pričakovana v<br>Periodiki. | Vodja<br>raziskave/<br>projekta    | 1 x 2-<br>letni |
| Izobraževanje zaposlenih<br>GeoZS na temo spolno<br>vključujoče rabe jezika | Zaposlene/-i na<br>GeoZS   | Zaposlene/-i<br>na GeoZS                      | Število<br>izobraževanj                                           | 0/1<br>izobraževanje/ob-<br>dobje                                                                                             | DA**<br>1/1<br>izobraževanje/<br>obdobje                                                                                                                                            | 1/1<br>izobraževanje/<br>obdobje                                                                                                                                                                                                | Skupina<br>za<br>enakost<br>spolov | 1 x<br>letno    |

\*Ceniki (2x), Poslovniki (6x), Pravilniki (23x), Sklepi (5x), Smernice (3x), Statut (1x), Ustanovni dokumenti (2x), Drugi dokumenti (5x: dejansko detajlno 8x), Zapisniki (7x), Znanstveni svet (4x): skupno: 61 dokumentov. - Posebej še: Obrazci: Fakture in delovni nalogi (2x), Kadrovska služba (10x), Obrazci pravilnika o javnih naročilih (4x), Potni nalogi (6x), Vzorci in terenska oprema (2x)

\*\*Povezave na izobraževanja na temo enakosti spolov, ki jih je pripravil ZRC SAZU, so bile poslane na vse zaposlene; bila je dana možnost online izobraževanja vsem zaposlenim. V naslednjih letih bodo izobraževanja potekala in bodo financirana v okviru projekta »Aktivnosti krepitev projektnih pisarn JRO-jev«

## 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.

| Aktivnost                                                              | Neposredne/-i naslovnice/-ki | Posredne/-i naslovnice/-ki | Kazalniki                                                                    | Stanje      |                                                  |           | Odgovorne/-i              | Časovni okvir |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------|-----------|---------------------------|---------------|
|                                                                        |                              |                            |                                                                              | Stanje 2020 | Stanje 2022                                      | Cilj 2025 |                           |               |
| Analiza stanja na področju preprečevanja spolnega nasilja (vprašalnik) | Vodstvo GeoZS                | Zaposlene/-i na GeoZS      | Izpeljava ankete                                                             | NE          | DA                                               | DA        | Skupina za enakost spolov | 1 x 2 leti    |
| Prenova pravilnika proti mobingu                                       | Vodstvo GeoZS                | Zaposlene/-i na GeoZS      | Prenova pravilnika o ukrepih proti spolnemu nadlegovanju                     | NE          | NE (Ob prenovi se v Pravilnik doda zaupno osebo) | DA        | Organi GeoZS              | 2022          |
| Informiranje o problematiki glede preprečevanja nasilja                | Zaposlene/-i na GeoZS        | Družine zaposlenih         | Ozaveščanje o problematiki po različnih informacijskih kanalih znotraj GeoZS | NE          | DA*                                              | DA        | Skupina za enakost spolov | 1 x letno     |

*\*Povezave na izobraževanja na temo enakosti spolov, ki jih je pripravil ZRC SAZU, so bile poslane na vse zaposlene; bila je dana možnost online izobraževanja vsem zaposlenim. V naslednjih letih bodo izobraževnja potekala in bodo financirana v okviru projekta »Aktivnosti krepite projektne pisarni JRO-jev«*



## 6. Rezultati ankete za leto 2022 s področja enakosti spolov

|                                                                                     |                       | Vrsta delovnega mesta |          |        | Spol   |       |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------|--------|--------|-------|--------|
|                                                                                     |                       | Strokovno             | Razisko. | Skupaj | Ženske | Moški | Skupaj |
| Pri delu nisem bil/-a na GeoZS nikoli diskriminiran/-a                              | Sploh se ne strinjam  | 4                     | 3        | 7      | 4      | 3     | 7      |
|                                                                                     | Se ne strinjam        | 10                    | 4        | 14     | 10     | 4     | 14     |
|                                                                                     | Se strinjam           | 18                    | 16       | 34     | 18     | 16    | 34     |
|                                                                                     | Se popolnoma strinjam | 22                    | 20       | 42     | 22     | 20    | 42     |
| Neposredni sodelavci so do mene korektni, spoštljivi                                | Sploh se ne strinjam  | 0                     | 2        | 2      | 0      | 2     | 2      |
|                                                                                     | Se ne strinjam        | 2                     | 1        | 3      | 2      | 1     | 3      |
|                                                                                     | Se strinjam           | 27                    | 20       | 47     | 27     | 20    | 47     |
|                                                                                     | Se popolnoma strinjam | 25                    | 20       | 45     | 25     | 20    | 45     |
| V zadnjem letu v delovnem okolju nisem bil/-a deležen/-žna nadlegovanja ali druge   | Sploh se ne strinjam  | 1                     | 4        | 5      | 1      | 4     | 5      |
|                                                                                     | Se ne strinjam        | 0                     | 0        | 0      | 0      | 0     | 0      |
|                                                                                     | Se strinjam           | 15                    | 14       | 29     | 15     | 14    | 29     |
|                                                                                     | Se popolnoma strinjam | 38                    | 25       | 63     | 38     | 25    | 63     |
| V zadnjem letu nisem bil/-a priča nadlegovanja ali druge oblike neustreznega        | Sploh se ne strinjam  | 2                     | 2        | 4      | 2      | 2     | 4      |
|                                                                                     | Se ne strinjam        | 1                     | 3        | 4      | 1      | 3     | 4      |
|                                                                                     | Se strinjam           | 18                    | 17       | 35     | 18     | 17    | 35     |
|                                                                                     | Se popolnoma strinjam | 33                    | 21       | 54     | 33     | 21    | 54     |
| Poznam postopke oz. protokol za primer nadlegovanja ali drugega neustreznega        | Sploh se ne strinjam  | 0                     | 1        | 1      | 0      | 1     | 1      |
|                                                                                     | Se ne strinjam        | 7                     | 6        | 13     | 7      | 6     | 13     |
|                                                                                     | Se strinjam           | 19                    | 26       | 45     | 19     | 26    | 45     |
|                                                                                     | Se popolnoma strinjam | 28                    | 10       | 38     | 28     | 10    | 38     |
| Imam možnost usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja                         | Sploh se ne strinjam  | 0                     | 0        | 0      | 0      | 0     | 0      |
|                                                                                     | Se ne strinjam        | 0                     | 3        | 3      | 0      | 3     | 3      |
|                                                                                     | Se strinjam           | 29                    | 26       | 55     | 29     | 26    | 55     |
|                                                                                     | Se popolnoma strinjam | 25                    | 14       | 39     | 25     | 14    | 39     |
| Službene obveznosti ne posegajo v moje zasebno življenje                            | Sploh se ne strinjam  | 2                     | 2        | 4      | 2      | 2     | 4      |
|                                                                                     | Se ne strinjam        | 12                    | 16       | 28     | 12     | 16    | 28     |
|                                                                                     | Se strinjam           | 21                    | 15       | 36     | 21     | 15    | 36     |
|                                                                                     | Se popolnoma strinjam | 19                    | 10       | 29     | 19     | 10    | 29     |
| Karierno napredovanje ne vpliva na moje zasebno življenje                           | Sploh se ne strinjam  | 1                     | 4        | 5      | 1      | 4     | 5      |
|                                                                                     | Se ne strinjam        | 12                    | 11       | 23     | 12     | 11    | 23     |
|                                                                                     | Se strinjam           | 26                    | 18       | 44     | 26     | 18    | 44     |
|                                                                                     | Se popolnoma strinjam | 15                    | 10       | 25     | 15     | 10    | 25     |
| Kljub obveznostim v zasebnem življenju se lahko osredotočam na poklicne obveznosti  | Sploh se ne strinjam  | 0                     | 0        | 0      | 0      | 0     | 0      |
|                                                                                     | Se ne strinjam        | 3                     | 4        | 7      | 3      | 4     | 7      |
|                                                                                     | Se strinjam           | 27                    | 28       | 55     | 27     | 28    | 55     |
|                                                                                     | Se popolnoma strinjam | 24                    | 11       | 35     | 24     | 11    | 35     |
| Prilagodljiv delovni čas mi olajša usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti    | Sploh se ne strinjam  | 0                     | 1        | 1      | 0      | 1     | 1      |
|                                                                                     | Se ne strinjam        | 2                     | 0        | 2      | 2      | 0     | 2      |
|                                                                                     | Se strinjam           | 19                    | 25       | 44     | 19     | 25    | 44     |
|                                                                                     | Se popolnoma strinjam | 33                    | 17       | 50     | 33     | 17    | 50     |
| Alternativne oblike dela, kot npr. delo od doma, mi olajšajo usklajevanje poklicnih | Sploh se ne strinjam  | 0                     | 0        | 0      | 0      | 0     | 0      |
|                                                                                     | Se ne strinjam        | 3                     | 1        | 4      | 3      | 1     | 4      |
|                                                                                     | Se strinjam           | 13                    | 17       | 30     | 13     | 17    | 30     |
|                                                                                     | Se popolnoma strinjam | 38                    | 25       | 63     | 38     | 25    | 63     |
| Konflikti med zaposlenimi na GeoZS se rešujejo sproti in na primeren način          | Sploh se ne strinjam  | 1                     | 2        | 3      | 1      | 2     | 3      |
|                                                                                     | Se ne strinjam        | 5                     | 5        | 10     | 5      | 5     | 10     |
|                                                                                     | Se strinjam           | 36                    | 25       | 61     | 36     | 25    | 61     |
|                                                                                     | Se popolnoma strinjam | 12                    | 11       | 23     | 12     | 11    | 23     |

Glede na analizo vprašalnika o zadovoljstvu zaposlenih, lahko trdimo da je velika večina zaposlenih, in to velja za oba spola, zadovoljna z razmerami na delovnem mestu. Najmanj, 67% zaposlenih, se strinja s trditvijo da službene obveznosti ne posegajo v njihovo zasebno življenje. Več kot 90% zaposlenih pa se strinja s tem, da se lahko kljub službenim obveznostim osredotočajo na poklicne obveznosti ter da jim prilagodljiv delovni čas in delo od doma omogočata usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti. Prav tako se več kot 90% zaposlenih strinja s trditvami da so bili na delovnem mestu vedno korektno in

spoštljivo obravnavani in da niso bili priča neustreznemu ravnanju ali nadlegovanju na delovnem mestu.

## Zaključek

Skupina bo spremljala doseganje ciljev in indikatorjev ter jih letno dinamično prilagajala dejanskemu stanju. Akcijski načrt bo podprt z delavnicami, ki jih bodo pripravili zunanji strokovnjaki s področja enakosti spolov. Skupina bo Akcijski načrt preverjala, dopolnjevala in spreminjala glede na potrebe in dejansko stanje na zavodu.

Letno bo Akcijski načrt in doseganje ciljev le-tega predstavljeno vodstvu. Po odobritvi s strani vodstva postane dokument javno dostopen.

