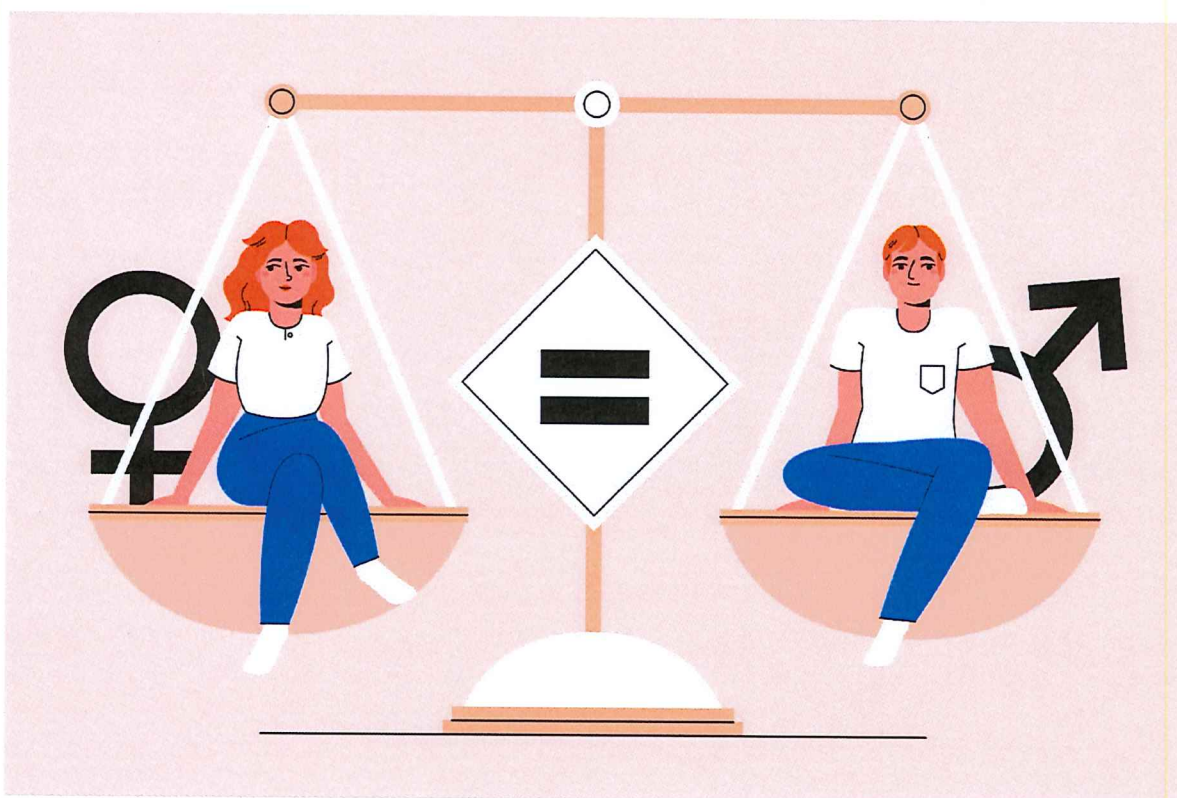


Akcijski načrt za uveljavljanje enakosti spolov



Slika: Freepik.com

Datum izdelave: December 2021

Datum ažuriranja: April 2025

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.

M. Bavec



KAZALO

Uvod	1
1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	3
1.1. Strateški cilji	3
2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih položajih in pri nagrajevanju znanstvene odličnosti	6
2.1. Strateški cilj(i)	6
3. Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju	8
3.1. Strateški cilj(i)	8
3.1.1. Zagotavljanje enakopravnih možnosti zaposlovanja.....	8
3.1.2. Zagotavljanje enakopravnosti v delovnem okolju.....	9
3.1.3. Zagotavljanje enakih možnosti napredovanja	10
4. Raba spolno vključujočega jezika v uradnih dokumentih, raziskavah in promocijskem materialu	12
4.1. Strateški cilj(i)	12
5. Ukrepi za preprečevanje nasilja (ozaveščanje glede enakosti spolov)	15
5.1. Strateški cilj(i)	15
6. Rezultati ankete za leto 2024 s področja enakosti spolov	17
Zaključek	19

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, 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 sprejeta Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023 – 2030.

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 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 enkrat letno.

1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

1.1. Strateški cilji

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

Aktivnost	Neposredne/-i naslovnice/-ki	Posredne/-i naslovnice/-ki	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 GeoZS	Družine zaposlenih na GeoZS	Skupina za enakost spolov	1 x letno
Analiza stanja na področju doseganja ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih	Zaposlene/-i na GeoZS	Družine zaposlenih na GeoZS	Skupina za enakost spolov	1 x letno
Omogočanje prilagodljivega delovnega časa	Zaposlene/-i na GeoZS	Družine zaposlenih na GeoZS	Skupina za enakost spolov	1 x letno
Omogočanje dela na domu	Zaposlene/-i na GeoZS	Družine zaposlenih na GeoZS	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	Skupina za enakost spolov	1 x letno

Aktivnost	Kazalniki					
	Naziv	Stanje 2020	Stanje 2022	Stanje 2023	Stanje 2024	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.)	Koriščenje** materinskega dopusta Koriščenje** starševskega dopusta Očetovski dopust** Koriščenje** bolniške za nego družinskih članov Krajši delovni čas po rojstvu otroka**	1 zaposlena 4 zaposlene (se nadaljuje iz leta 2019) in 1 zaposlen 2 zaposlena 7 moških (18 dni) in 11 žensk (71 dni) 1 oseba	6 zaposlenih 7 zaposlenih (ženske) 6 zaposlenih 13 moških (162 dni) in 7 žensk (18,2 dni) 1 oseba	3 zaposlene 7 zaposlenih ž. 4 zaposleni 25 zaposlenih (9 moških, 16 žensk) 1 oseba	3 zaposlene 3 moški, 3 ženske 6 zaposlenih 10 moških, 17 žensk 2 ženski	DA* DA* DA* DA* DA*
Analiza stanja na področju doseganja ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih	Izpeljava ankete	NE	DA	DA	DA	DA
Omogočanje prilagodljivega delovnega časa	Zaposlenim je omogočeno delo s prilagojenim delovnim časom	DA	DA	DA	DA	DA
Omogočanje dela na domu	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 nadaljuje.+	Delo na domu je omogočeno do praviloma 3x na teden	Delo na domu je omogočeno do praviloma 3x na teden	DA

Anketa za identifikacijo potreb zaposlenih glede starševskih obveznosti (v povezavi s kariernimi možnostmi)	Izpeljava ankete	NE	DA	DA	DA	DA

*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. Uravnorežena zastopanost spolov na vodilnih položajih in pri nagrajevanju znanstvene odličnosti

2.1. Strateški cilj(i)

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

Aktivnost	Neposredne/-i naslovnice/-ki	Posredne/-i naslovnice/-ki	Odgovorne/-i	Časovni okvir
Spremljanje statistike zastopanosti spolov v vodilnih strukturah* in organih upravljanja GeoZS	GeoZS – udeležene/-i v strukturah vodenja in upravljanja	GeoZS – zaposlene/-i	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	Skupina za enakost spolov	Spremljanje ob razpisih za Lipoldove in Zoisove nagrade (za predloge GeoZS)
Spremljanje statistike mednarodno odmevnih objav	GeoZS – raziskovalke/-ci	GeoZS – raziskovalke/-ci	Skupina za enakost spolov	1 x letno
Usposabljanje za pripravo projektnih prijav in projektni management	GeoZS – raziskovalke/-ci	GeoZS – zaposlene/-i	Skupina za enakost spolov	1 x letno
Usposabljanje za predstavitev raziskovalnega/strokovnega dela	GeoZS – raziskovalke/-ci	GeoZS – zaposlene/-i	Skupina za enakost spolov	1 x letno

Aktivnost	Kazalniki				
	Naziv	Stanje 2020	Stanje 2022	Stanje 2023	Cilj 2025
Spremljanje statistike zastopanosti spolov v vodilnih strukturah* in organih upravljanja GeoZS	Razmerje spolov v strukturah vodenja in upravljanja (vsaj 40:60)	0,46 Ž/0,54 M	0,46 Ž/0,54 M	0,46 Ž/0,54 M	Ohraniti razmerje

Spremljanje statistike prejemnic/-kov nagrad in predlaganih za nagrade GeoZS na področju raziskav	Razmerje spolov med predlaganimi za nagrade (vsaj 40:60)	Lipoldove nagrade 2001-2019: 24 M/4 Ž	Predlogi Lipoldove nagrade 2022: 4 M/4 Ž	Podelitev na vsaki dve leti – naslednja v 2024	Predlogi za Lipoldove nagrade 2024: 3M / 2Ž	Po spolu uravnoteženo število predlogov na razpisu za nagrade
Spremljanje statistike mednarodno odmevnih objav	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	TOP 25 objav A1: 0,48 Ž / 0,52 M	TOP 25 objav A1: 0,52 Ž / 0,48 M	Ohraniti razmerje
Usposabljanja za pripravo projektnih prijav in projektni management	Izvedba enega usposabljanja letno	NE	DA	DA**	DA***	Izvedeno eno usposabljanje letno
Usposabljanja za predstavitev raziskovalnega/strokovnega dela	Izvedba enega usposabljanja letno	NE	DA	DA**	DA***	Izvedeno eno usposabljanje letno

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

**Usposabljanje leta 2023 izvedeno v okviru dogodkov SKUPP – Aktivnosti krepite projektnih pisarna: Vodenje projektov Obzorje Evropa, Pisanje prijav na programe Obzorje Evropa, Komuniciranje v znanosti

***Usposabljanje leta 2024 izvedeno v okviru dogodkov SKUPP – Aktivnosti krepite projektnih pisarna: Usposabljanje o vključevanju dimenzije spola v raziskave, Javno nastopanje, Komuniciranje v znanosti.

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 nosilnice/-ki	Posredne/-i nosilnice/-ki	Odgovorne/-i	Časovni okvir
Letna statistika študentk/-ov na GeoZS glede na spol	Organi GeoZS	Zaposlene/-i raziskovalne skupine na GeoZS	Skupina za enakost spolov	1 x letno
Letna statistika novozaposlenih na GeoZS glede na spol	Organi GeoZS	Zaposlene/-i raziskovalne skupine na GeoZS	Skupina za enakost spolov	1 x letno
Letna statistika kazalnikov karierne poti raziskovalk/-cev glede na spol	Organi GeoZS	Zaposlene/-i na GeoZS	Skupina za enakost spolov	1 x letno

Aktivnost	Kazalniki				
	Naziv	Stanje 2020	Stanje 2022	Stanje 2023	Cilj 2025
Letna statistika študentk/-ov na GeoZS glede na spol	Razmerje spolov (vsaj 40:60)	0,55 Ž/0,45 M	0,70 Ž/0,30 M	0,54 Ž / 0,46 M	Ohraniti uravnoteženo razmerje
Letna statistika novozaposlenih na GeoZS glede na spol	Razmerje spolov (vsaj 40:60)	0,55 Ž/0,45 M	0,60 Ž/0,40 M	0,44 Ž / 0,56 M	Ohraniti uravnoteženo razmerje

Letna statistika kazalnikov kariere poti raziskovalk/-cev glede na spol	Razmerje spolov v nazivih (vsaj 40:60)	0,55 Ž/0,45 M	0,56 Ž / 0,44 M	0,58 Ž / 0,42 M	Ohraniti uravnoteženo razmerje
---	--	---------------	-----------------	-----------------	--------------------------------

* Kazalniki kariere poti se ovrednotijo glede na spolno zastopanost zaposlenih na GeoZS: glede na delovno mesto, med vodji raziskovalnih skupin, med vodji programskih 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	Odgovorne/-i	Časovni okvir
Redna izobraževanja za zaposlene in ozaveščanje o pomeni enakosti spolov za dobro delovanje GeoZS	Zaposlene/-i raziskovalke/-ci; administrativno osebje	Raziskovalne skupine na GeoZS	Skupina za enakost spolov	1 x letno
V statutu GeoZS zapisana prepoved diskriminacije zaradi spola	Zaposlene/-i raziskovalke/-ci; administrativno osebe	Zaposlene/-i na GeoZS	Organi GeoZS	Ob naslednji novelaciji dokumenta
V statutu GeoZS zapisano načelo uravnotežene zastopanosti spolov	Zaposlene/-i raziskovalke/-ci; administrativno osebje	Zaposlene/-i na GeoZS	Organi GeoZS	Ob naslednji novelaciji dokumenta

Aktivnost	Kazalniki				
	Naziv	Stanje 2020	Stanje 2022	Stanje 2023	Stanje 2024
					Cilj 2025

Redna izobraževanja za zaposlene in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov za dobro delovanje GeoZS	Izvedba izobraževanja	NE	DA*	DA	DA	DA
V statutu GeoZS zapisana prepoved diskriminacije zaradi spola	Sprememba statuta	NE	NE	NE	NE	DA
V statutu GeoZS zapisano načelo uravnotežene zastopanosti spolov	Sprememba statuta	NE	NE	NE	NE	DA

*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 letu 2024 bo izobraževanje potekalo in bo financirano v okviru projekta SKUPP - »Aktivnosti krepitev projektnih pisarn JRO-jev«

3.1.3. Zagotavljanje enakih možnosti napredovanja

Aktivnost	Neposredne/-i naslovnice/-ki	Posredne/-i naslovnice/-ki	Odgovorne/-i	Časovni okvir
Aktivno sodelovati pri pripravi ARIS pravilnika tako da je v postopkih za izvolitev raziskovalcev v nazive bolj upoštevano družinsko življenje	Zaposlene/-i na GeoZS	Zaposlene/-i na GeoZS /družine zaposlenih na GeoZS	Organi GeoZS	1 x letno

Aktivnost	Kazalniki				
	Naziv	Stanje 2020	Stanje 2022	Stanje 2023	Stanje 2024
					Cilj 2025

Aktivno sodelovati pri pripravi ARIS pravilnika tako da je v postopkih za izvolitev raziskovalcev v nazive bolj upoštevano družinsko življenje	Sodelovanje pri pripravi krovnega pravilnika	NE	NE	NE	NE	NE
--	--	----	----	----	----	----

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	Odgovorne/-i	Časovni okvir
Pregled jezikovnih praks spolno vključujočega jezika in izvajanje le-teh v dokumentih GeoZS	Strokovno osebje GeoZS	Zaposlene/-i na GeoZS	Avtorji dokumentov	1 x 2 leti
Uporaba spolno vključujočega jezika v promocijskih gradivih GeoZS	Strokovno osebje GeoZS	Zaposlene/-i na GeoZS (in zainteresirana javnost)	Avtorji promocijskih materialov	1 x 2 leti
Uporaba spolno vključujočega jezika v raziskavah	Raziskovalke/-ci GeoZS	Znanstvena, strokovna in laična javnost	Vodja raziskave/ projekta	1 x 2 leti
Izobraževanje zaposlenih GeoZS na temo spolno vključujoče rabe jezika	Zaposlene/-i na GeoZS	Zaposlene/-i na GeoZS	Skupina za enakost spolov	1 x letno

Aktivnost	Kazalniki				
	Naziv	Stanje 2020	Stanje 2022	Stanje 2023	Cilj 2025

Pregled jezikovnih praks spolno vključujočega jezika in izvajanje le-teh v dokumentih GeoZS	Delež GeoZS dokumentov s spolno vključujočim 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 29/82 dokumentih*; Spolno vključujoč jezik v 2/24 obrazcih*	Spolno vključujoč jezik v 29/114 dokumentih*; Spolno vključujoč jezik v obrazcih*	Spolno vključujoč jezik v 30/61 dokumentih; Spolno vključujoč jezik v 5/24 obrazcih
Uporaba spolno vključujočega jezika v promocijskih gradivih GeoZS	Pregledana promocijska gradiva GeoZS	GeoZS v medijih (62 različnih predstavitev), eGeologija (12 pregledovalnikov). Spolno vključujoče rabe jezika ni zaslediti oziroma se v navajanju ali naslavljanju razume, da velja za oba spola (česar ni eksplicitno nikjer navedeno)	GeoZS v medijih (62 različnih predstavitev), eGeologija (13 pregledovalnikov). Spolno vključujoče rabe jezika ni zaslediti oziroma se v navajanju ali naslavljanju razume, da velja za oba spola (česar ni eksplicitno nikjer navedeno)	Spolno vključujoče jezika ni zaslediti oziroma se v navajanju ali naslavljanju razume, da velja za oba spola (česar ni eksplicitno nikjer navedeno)	Spolno vključujoče rabe jezika ni zaslediti oziroma se v navajanju ali naslavljanju razume, da velja za oba spola (česar ni eksplicitno nikjer navedeno)	Spolno vključujoča raba jezika v 5-10% navedenih dokumentov

Uporaba spolno vključujočega jezika v raziskavah	Znanstvene in strokovne publikacije in poročila GeoZS	52 pregledanih publikacij GeoZS in 3 periodike; spolno vključujoča raba jezika le na več mestih v Periodiki	52 pregledanih publikacij GeoZS in 3 periodike; spolno vključujoča raba jezika le na več mestih v Periodiki (predvsem: Mineralne surovine, GeoNovice)	Spolno vključujoča raba jezika le na več mestih v Periodiki (predvsem: Mineralne surovine, GeoNovice)	Spolno vključujoča raba jezika le na več mestih v Periodiki (predvsem: Mineralne surovine, GeoNovice)	Spolno vključujoča raba jezika le na več mestih v Periodiki (predvsem: Mineralne surovine, GeoNovice)	Publikacije: Spolno vključujoča raba jezika morda pričakovana v kakšni publikaciji (pribl. 6 - 8% teh dokumentov). Periodika: Spolno vključujoča raba jezika pričakovana v Periodiki.
Izobraževanje zaposlenih GeoZS na temo spolno vključujoče rabe jezika	Število izobraževanj	0/1	DA** 1/1	DA	DA**	1/1	izobraževanje/obdobje

*Ceniki (2x), Poslovniki (6x), Pravilniki (23x), Sklepi (5x), Smernice (3x), Statut (1x), Ustanovni dokumenti (2x), Drugi dokumenti (5x: dejansko detaljno 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 letu 2024 bo izobraževanje potekalo in bo financirano v okviru projekta SKUPP - »Aktivnosti krepite 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	Odgovorne/-i	Časovni okvir
Analiza stanja na področju preprečevanja spolnega nasilja (vprašalnik)	Vodstvo GeoZS	Zaposlene/-i na GeoZS	Skupina za enakost spolov	1 x letno
Prenova pravilnika proti mobingu	Vodstvo GeoZS	Zaposlene/-i na GeoZS	Organi GeoZS	Ob naslednji novelaciji dokumenta
Informiranje o problematiki glede preprečevanja nasilja	Zaposlene/-i na GeoZS	Družine zaposlenih	Skupina za enakost spolov	1 x letno

Kazalniki						
Aktivnost	Naziv	Stanje 2020	Stanje 2022	Stanje 2023	Stanje 2024	Cilj 2025
Analiza stanja na področju preprečevanja spolnega nasilja (vprašalnik)	Izpeljava ankete	NE	DA	DA	DA	DA
Prenova pravilnika proti mobingu	Prenova pravilnika o ukrepih proti spolnemu nadlegovanju	NE	NE (Ob prenovi se v Pravilnik doda zaupno osebo)	DA (institut zaupne osebe dodan)	DA (prenovljen leta 2023)	DA
Informiranje o problematiki glede preprečevanja nasilja	Ozaveščanje o problematiki po različnih informacijskih kanalih znotraj GeoZS	NE	DA	DA	DA*	DA

*Predstavitev kontaktne osebe za mobing, Powerpoint predstavitev se nahaja na internem portalu GeoZS.

6. Rezultati ankete za leto 2024 s področja enakosti spolov

Multitabela - ocene trditev glede na spol

		Spol		
		ženski	moški	skupaj
Na GeoZS vlada razumevanje za zasebno življenje	sploh se ne strinjam	0	0	0
	se ne strinjam	3	0	3
	se strinjam	23	12	35
	se popolnoma strinjam	17	6	23
	Skupaj	43	18	61
Imam možnost usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	sploh se ne strinjam	0	0	0
	se ne strinjam	2	0	2
	se strinjam	27	12	39
	se popolnoma strinjam	14	6	20
	Skupaj	43	18	61
Službene obveznosti ne posegajo v moje zasebno življenje	sploh se ne strinjam	1	2	3
	se ne strinjam	15	5	20
	se strinjam	20	10	30
	se popolnoma strinjam	7	1	8
	Skupaj	43	18	61
Karierno napredovanje ne vpliva na moje zasebno življenje	sploh se ne strinjam	4	2	6
	se ne strinjam	13	3	16
	se strinjam	21	11	32
	se popolnoma strinjam	5	2	7
	Skupaj	43	18	61
Kljub obveznostim v zasebnem življenju se lahko osredotočam na poklicne obveznosti	sploh se ne strinjam	0	0	0
	se ne strinjam	2	0	2
	se strinjam	28	14	42
	se popolnoma strinjam	13	4	17
	Skupaj	43	18	61
Prilagodljiv delovni čas mi olajša usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti	sploh se ne strinjam	0	0	0
	se ne strinjam	2	1	3
	se strinjam	16	7	23
	se popolnoma strinjam	25	10	35
	Skupaj	43	18	61
Alternativne oblike dela, kot npr. delo od doma, mi olajšajo usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti	sploh se ne strinjam	1	0	1
	se ne strinjam	2	1	3
	se strinjam	12	8	20
	se popolnoma strinjam	28	9	37
	Skupaj	43	18	61
Pri delu nisem bil/-a na GeoZS nikoli diskriminiran/-a	sploh se ne strinjam	4	1	5
	se ne strinjam	15	3	18
	se strinjam	13	4	17
	se popolnoma strinjam	11	10	21
	Skupaj	43	18	61

Usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti

	sploh se ne strinjam	se ne strinjam	se strinjam	se povsem strinjam	Skupaj	poprečna ocena
Na GeoZS vlada razumevanje za zasebno življenje	0	3	35	23	61	4,28
	0%	5%	57%	38%	100%	
Imam možnost usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	0	2	39	20	61	4,26
	0%	3%	64%	33%	100%	
Službene obveznosti ne posegajo v moje zasebno življenje bolj, kot bi to sam/-a želel/-a	3	20	30	8	61	3,33
	5%	33%	49%	13%	100%	
Karierno napredovanje ne vpliva na moje zasebno življenje bolj, kot bi to sam/-a želel/-a	6	16	32	7	61	3,30
	10%	26%	52%	11%	100%	
Kljub obveznostim v zasebnem življenju se lahko osredotočam na poklicne obveznosti	0	2	42	17	61	4,21
	0%	3%	69%	28%	100%	
Prilagodljiv delovni čas mi olajša usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti	0	3	23	35	61	4,48
	0%	5%	38%	57%	100%	
Alternativne oblike dela, kot npr. delo od doma, mi olajšajo usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti	1	3	20	37	61	4,46
	2%	5%	33%	61%	100%	
Pri delu nisem bil/-a na GeoZS nikoli diskriminiran/-a	5	18	17	21	61	3,51
	8%	30%	28%	34%	100%	
Skupaj					61	3,98

Glede na analizo vprašalnika o zadovoljstvu zaposlenih, lahko trdimo da na GeoZS vlada razumevanje za zasebno življenje ter obstaja možnost usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Hkrati vidimo, da obstaja deljeno mišljenje med zaposlenimi glede poseganja službenih obveznosti v zasebno življenje ter glede možnosti vplivanja kariernega napredovanja na zasebno življenje. Zaposleni se v veliki meri strinjajo da jim prilagodljiv delovni čas in alternativne oblike dela omogočajo usklajevanje zasebnih in poklicnih obveznosti. Te trditve se nanašajo tako na ženske kot moške.

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.

