

AKCIJSKI NAČRT ZA UVELJAVLJANJE ENAKOSTI SPOLOV

KAZALO VSEBINE

UVOD	1
1. NAMEN IN CILJI AKCIJSKEGA NAČRTA	2
2. UPRAVLJANJE, ODGOVORNOSTI IN VIRI	2
2.1 Formalna struktura	2
2.2 Viri za izvajanje.....	3
3. IZOBRAŽEVANJE, INFORMIRANJE IN OSVEŠČANJE.....	3
4. TEMATSKA PODROČJA IN UKREPI	3
4.1 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	3
4.2 Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih	4
4.3 Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju	4
4.4 Dimenzija spola v raziskovalnem delu in institucionalnem delovanju	4
4.5 Preprečevanje nasilja na podlagi spola	4
5. SPREMLJANJE IN KAZALNIKI	5
ZAKLJUČEK	5
PRILOGA 1: KAZALNIKI ZA SPREMLJANJE IZVAJANJA.....	6



UVOD

Inštitut za ekonomska raziskovanja si prizadeva zagotavljati enake možnosti in enakopravno obravnavo vseh zaposlenih ne glede na spol. Direktor Inštituta je zato potrdil in sprejel nov Akcijski načrt za uveljavljanje enakosti spolov na Inštitutu za ekonomska raziskovanja za štiriletno obdobje 2026–2029.

Akcijski načrt je temeljni dokument, ki ga je vodstvo pripravilo v sodelovanju s koordinatorico za enakost spolov in Znanstvenim svetom IER. Temelji na Akcijskem načrtu za obdobje 2022–2025 in njegovi evalvaciji, ki je pokazala, da so bili strateški cilji v preteklem obdobju v veliki meri doseženi.

Rezultati ankete zaposlenih, izvedene ob izteku obdobja veljavnosti Akcijskega načrta 2022–2025 so pokazali, da je velika večina zaposlenih – tako žensk kot moških – na splošno zadovoljna z možnostmi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na IER, pri čemer je delež žensk, ki so s tem zelo zadovoljne, še enkrat večji od deleža moških (50 % žensk in 25 % moških). Preostali anketirani so zadovoljni, le ena anketirana oseba je bila neodločena. Zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih je bila uravnotežena, oziroma se je delež žensk povečal in v zadnjem obdobju presega delež moških. Tudi zaposlovanje in karierno napredovanje sta potekala na spolno uravnotežen način. Na podlagi preteklega akcijskega načrta smo na IER pričeli tudi bolj dosledno uporabljati spolno vključujoč jezik, spremljati in spodbujati vključevanje dimenzije spola v raziskovalno delo ter ozaveščali zaposlene o pomenu enakosti spolov. Z ozaveščanjem zaposlenih smo pristopili tudi k cilju zagotavljanja varnega in vključujočega delovnega okolja. Poleg tega smo vzpostavili formalne in neformalne kanale za poročanje o kršitvah, imenovali zaupnika in koordinatorja za enakost spolov.

Strateški cilji, opredeljeni v prejšnjem akcijskem načrtu, ostajajo vsebinsko ustrezni in relevantni tudi za prihodnje obdobje. Izkušnje z izvajanjem so pokazale, da je smiselno ukrepe nekoliko poenostaviti in jih še bolj prilagoditi velikosti ter organizacijski realnosti inštituta. Hkrati so bile pri pripravi novega akcijskega načrta upoštewane tudi spremembe in zahteve programa Obzorje Evropa (Horizon Europe), zlasti glede obveznih elementov načrtov za enakost spolov.

Z novim Akcijskim načrtom IER tako ohranja temeljna tematska področja in usmeritve preteklega obdobja, hkrati pa uvaja jasnejšo formalno ureditev upravljanja, poenostavljen nabor ukrepov ter bolj osredotočen in izvedljiv sistem spremljanja.

Inštitut namerava ohraniti in okrepiti prakso uresničevanja enakosti spolov. Dokument vsebuje načrt za ustvarjanje enakih priložnosti in ohranjanje enakih možnosti vseh spolov ter preprečevanje sistemskih in nezavednih praks, ki na osnovi spola omejujejo kogarkoli pri ustvarjanju uspešne karijerne poti. Čeprav se Akcijski načrt osredotoča na dimenzijo spola, to v nobenem pogledu ne zmanjšuje prizadevanj IER za enake možnosti vseh zaposlenih in sodelujočih, ne glede na njihove morebitne različne osebne okoliščine. IER pri izvajanju akcijskega načrta upošteva tudi širša načela vključevanja in nediskriminacije, skladno z nacionalno zakonodajo in svojimi internimi akti.

Akcijski načrt je javno objavljen na spletni strani IER (<https://www.ier.si/wp-content/uploads/2026/01/AkcijskiNacrtEnakostSpolovIER.pdf>) in se bo redno posodabljal.



1. NAMEN IN CILJI AKCIJSKEGA NAČRTA

Namen akcijskega načrta je vzpostaviti sistematičen in izvedljiv okvir za uresničevanje enakosti spolov na IER. Akcijski načrt je usmerjen v preprečevanje spolno pristranskih in nezavednih praks v delovnem okolju, zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju, delu in kariernem razvoju ter v spodbujanje vključujočega, varnega in spoštljivega delovnega okolja. Poseben poudarek je namenjen tudi rednemu in preglednemu spremljanju stanja na področju enakosti spolov.

Akcijski načrt je strukturiran po petih tematskih področjih, ki odražajo ključna področja delovanja IER in so hkrati skladna s priporočili programa Obzorje Evropa. Tematska področja in znotraj njih opredeljeni strateški cilji so oblikovani spolno nevtrarno, saj številni strukturni ukrepi – zlasti na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter zagotavljanja varnega in spoštljivega delovnega okolja – dokazano različno vplivajo na ženske in moške. Spolna dimenzija se zato dosledno upošteva pri spremljanju in evalvaciji ciljev po spolu. Tematska področja so naslednja:

1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.
2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih.
3. Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.
4. Dimenzija spola v raziskovalnem delu in institucionalnem delovanju.
5. Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

2. UPRAVLJANJE, ODGOVORNOSTI IN VIRI

2.1 Formalna struktura

Za izvajanje akcijskega načrta je bila na IER vzpostavljena jasna in formalizirana upravljavska struktura, ki določa odgovornosti posameznih akterjev ter zagotavlja institucionalno podporo, spremljanje izvajanja in kontinuiteto ukrepov. V izvajanje so vključeni vodstvo, imenovani nosilci nalog in Znanstveni svet IER.

Struktura za izvajanje akcijskega načrta vključuje:

- Koordinatorico za enakost spolov:
Imenoval jo je direktor IER. Odgovorna je za koordinacijo priprave, izvajanja ukrepov in spremljanja Akcijskega načrta, potrebna usposabljanja in ozaveščanje, zbiranje in pripravo kazalnikov po spolu, pripravo letnega poročila o napredku in objavo informacij ter sodelovanje z vodstvom in Znanstvenim svetom IER v zvezi s spremembami Akcijskega načrta.
- Delovno skupino za enakost spolov:
Po potrebi jo imenuje direktor. Delovna skupina obravnava izvajanje ukrepov, daje predloge za prilagoditve in sodeluje pri pripravi novega akcijskega načrta.
- Vodstvo IER:



Zagotavlja institucionalno podporo in pogoje za izvajanje akcijskega načrta.

- Znanstveni svet IER:

Obravnava izvajanje akcijskega načrta in izkušnje ob izteku obdobja ter poda mnenje o novem akcijskem načrtu.

2.2 Viri za izvajanje

IER za izvajanje akcijskega načrta zagotavlja ustrezne organizacijske, kadrovske in po potrebi finančne vire, sorazmerno velikosti in delovanju inštituta. Izvajanje temelji predvsem na časovni alokaciji koordinatorice za enakost spolov, sodelovanju vodstva in zaposlenih ter na kritju stroškov, povezanih z izvajanjem ukrepov, zlasti na področju izobraževanja in ozaveščanja. Sredstva se zagotavljajo v okviru rednega poslovanja IER.

3. IZOBRAŽEVANJE, INFORMIRANJE IN OSVEŠČANJE

Strateški cilj: Zagotavljati usposabljanje vodstvenih in odločevalskih delavcev na področju enakosti spolov ter redno seznanjanje zaposlenih in po potrebi njihovo vključevanje v izobraževalne aktivnosti glede na vsebino in potrebe organizacije.

Ukrepi:

- periodično usposabljanje vodstvenih in odločevalskih delavcev, zlasti na področju nezavednih pristranosti in vključujočega vodenja,
- redno seznanjanje zaposlenih z vsebinami, povezanimi z enakostjo spolov, ter z relevantnimi internimi akti in postopki (elektronska pošta, zbor zaposlenih),
- omogočanje sodelovanja zaposlenih v izobraževalnih aktivnostih glede na vsebino in potrebe organizacije.

4. TEMATSKA PODROČJA IN UKREPI

4.1 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Strateški cilj: Ustvarjati delovno okolje, ki omogoča usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Ukrepi:

- omogočanje fleksibilnega delovnega časa,
- omogočanje dela na domu v skladu z internimi pravili.



4.2 Uravnorežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Strateški cilj: Zagotoviti uravnoreženo spolno strukturo na vodstvenih in odločevalskih položajih IER, kamor sodijo direktorski položaj, predstavnica_k v UO, vodja programske skupine, vodja infrastrukturne skupine in predsednica_k znanstvenega sveta.

Ukrepi:

- upoštevanje načela enakih možnosti pri imenovanjih na vodstvene in odločevalske položaje,
- spremljanje spolne strukture vodstvenih in odločevalskih funkcij.

4.3 Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Strateški cilj: Zaposlovati najsposobnejše kandidatke_e na delovna mesta raziskovalk_cev ter omogočati enake možnosti za karierno rast in napredovanje.

Ukrepi:

- spremljanje strukture zaposlenih in napredovanj po spolu,
- zagotavljanje transparentnih postopkov zaposlovanja in napredovanja.

4.4 Dimenzija spola v raziskovalnem delu in institucionalnem delovanju

Strateški cilj: Spodbujati upoštevanje dimenzije spola v raziskovalnih vsebinah in institucionalni komunikaciji.

Ukrepi:

- uporaba spolno vključujočega jezika v uradnih dokumentih in komunikaciji,
- spodbujanje upoštevanja dimenzije spola v raziskovalnih projektih, kjer je to vsebinsko relevantno.

4.5 Preprečevanje nasilja na podlagi spola

Strateški cilj: Zagotavljati varno in spoštljivo delovno okolje.

Ukrepi:

- seznanjanje (novo)zaposlenih s postopki za prijavo nasilja, nadlegovanja ali trpinčenja,
- zagotavljanje zaupnosti in zaščite prijaviteljev,
- ozaveščanje o spoštljivi komunikaciji in ničelni toleranci do nasilja.



5. SPREMLJANJE IN KAZALNIKI

Izvajanje akcijskega načrta se spremlja na podlagi nabora ključnih kazalnikov, razčlenjenih po spolu (priloga 1). Kazalniki temeljijo na obstoječih kadrovskih in organizacijskih evidencah IER ter se zbirajo letno. Za pripravo kazalnikov je odgovorna koordinatorica za enakost spolov v sodelovanju z vodstvom IER. Povzetek kazalnikov se vključi v letno poročilo IER, ki je javno objavljeno tudi na spletni strani IER.

V kolikor se oceni, da cilji, opredeljeni v Akcijskem načrtu, niso doseženi, se sprejmejo dodatni ukrepi za uveljavljanje enakosti spolov.

ZAKLJUČEK

Akcijski načrt za uveljavljanje enakosti spolov za obdobje 2026–2029 predstavlja sorazmeren, sistematičen in z zahtevami programa Obzorje Evropa ter Zakona o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti usklajen okvir za uresničevanje enakosti spolov na IER. Izkušnje izvajanja bodo obravnavane na Znanstvenem svetu IER in bodo podlaga za pripravo naslednjega akcijskega načrta.

dr. Damjan Kavaš,
direktor



PRILOGA 1: KAZALNIKI ZA SPREMLJANJE IZVAJANJA

Področje	Kazalnik	Vir	Pogostost
Zaposleni	Število in delež zaposlenih po spolu	kadrovske evidence	letno
Raziskovalci	Število in delež raziskovalcev po spolu	kadrovske evidence	letno
Nazivi	Struktura zaposlenih po nazivih in spolu	kadrovske evidence	letno
Vodstvo	Spolna struktura vodstvenih in odločevalskih funkcij	interni akti	letno
Kariera	Napredovanja po spolu (naziv, plačni razred)	kadrovske evidence	letno
Usposabljanja – vodstvo	Udeležba vodstvenih in odločevalskih delavcev na usposabljanjih	evidenca izobraževanj	letno
Usposabljanja – zaposleni	Število udeležb zaposlenih v izobraževalnih aktivnostih (po potrebi)	evidenca izobraževanj	letno
Informiranje zaposlenih	Število izvedenih aktivnosti seznanjanja zaposlenih (npr. e-pošta, zbor zaposlenih)	interna evidenca	letno
Varnost	Število obravnavanih prijav nasilja ali nadlegovanja	evidenca postopkov	letno

