

**NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV NA INSTITUTU ZA  
KORPORATIVNE VARNOSTNE ŠTUDIJE- ICS LJUBLJANA**

## KAZALO:

1. UVOD:.....	3
2. ANALIZA TRENUTNEGA STANJA:.....	4
3. NAČRT: .....	4
3.1. Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja znotraj organizacijske kulture: .....	4
3.2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih: .....	4
3.3. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju: .....	5
3.4. Usklajevanje poklicnega, študijskega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture: .	5
3.5. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem: .....	5
4. CILJI:.....	6
5. KAZALO TABEL: .....	7
6. KAZALO GRAFOV:.....	7

## 1. UVOD:

Evropska komisija z novim okvirnim programom Obzorje Evropa uvaja novo pravilo, ki določa, da bodo morale imeti vse javne institucije držav članic in pridruženih članic, visokošolske in raziskovalne organizacije (vključno s privatnimi), ki se želijo prijaviti na razpise Obzorje Evropa t. i. akcijski načrt za enakost spolov (angl. gender equality plan).

Načrt za enakost spolov mora vsebovati ukrepe, združene v osnovne gradnike (angl. building blocks), ki bodo naslavljali naslednje tematike:

- **enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju**
- **uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih**
- **usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture**
- **upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja**
- **ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem**

Vsi zgoraj naštetih gradniki so lahko vključeni tudi znotraj drugih strategij, npr. razvojnega načrta in podobno, kar bo upoštevano kot izpolnjevanje pogoja.

V Sloveniji enake možnosti žensk in moških ureja Zakon o enakih možnostih žensk in moških.

Enake možnosti za ženske in moške so ključnega pomena za pravično in uravnoteženo družbo, zato to pomembno vrednoto družbe pozdravljamo tudi v Institutu za korporativne varnostne študije.

Vendar pa kljub temu, da kot družba napredujemo pri uveljavljanju enakosti spolov še vedno prihaja do družbenih neenakosti, katere se kažejo na področjih kot so zaposlovanje, izobraževanje, zdravstvo, politika ter na vse zadnje tudi mediji. Zato pa je še toliko bolj pomembno, da se kot družba zavedamo pomena enakih možnosti za ženske in moške ter sprejemamo ukrepe za odpravljanje neenakosti med spoloma.

## 2. ANALIZA TRENUTNEGA STANJA:



Graf 1 (Delež zaposlenih po spolu)

Institut za korporativne varnostne študije sestavlja ekipa 5 zaposlenih, od tega sta zaposleni 2 ženski ter 3 moški. Vodji organizacije sta moškega spola. Direktor instituta je moškega spola. Analiza podatkov kaže, da je moških v organizaciji 60% žensk pa 40%. Delež žensk in moških se v organizaciji ne razlikuje v velikem številu.

## 3. NAČRT:

### 3.1. Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja znotraj organizacijske kulture:

- Omogočanje prilagodljivega delovnega časa
- Omogočanje dela na domu, če je to mogoče

Področje	Kategorija	Ukrep	Kazalnik
Spol	Zaposleni	Omogočanje prilagodljivega delovnega časa	Statistični podatki o prilagajanju delovnega časa
Spol	Zaposleni	Omogočanje dela na domu	Statistični podatki o delu na domu

Tabela 1

### 3.2. Uravnovežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih:

- Pomlajevanje kadra na vodilnih položajih s poudarkom na spolni enakosti

	Kategorija	Ukrep	Kazalnik
Starost, spol	Zaposleni	Pomlajevanje kadra na vodilnih položajih s poudarkom na spolni enakosti	Struktura zaposlenih po starosti in spolu

Tabela 2

### 3.3. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju:

- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) določa kriterij, kdaj nastopi neuravnoteženost med spoloma, in sicer če je zastopanost enega spola na posameznem področju nižja od 40%.

Področje	Kategorija	Ukrep	Kazalnik
Spol	Zaposleni	Spodbujanje uravnoteženega zaposlovanja obeh spolov	Število zaposlenih po spolu

Tabela 3

### 3.4. Usklajevanje poklicnega, študijskega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture:

- Posameznikovim potrebam prilagojeni pogoji dela, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega, študijskega in zasebnega življenja

Področje	Kategorija	Ukrep	Kazalnik
Spol	Zaposleni	Posameznikovim potrebam prilagojeni pogoji dela	Statistični podatki o prilagajanju pogojev dela

Tabela 4

### 3.5. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem:

- Varno delovno okolje za oba spola

- Uporaba Pravilnika o preprečevanju mobinga na delovnem mestu

- Ničelna toleranca do nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem in imenovanje pooblaščenca za enakost spolov

Področje	Kategorija	Ukrep	KAZALNIK
Spol, spolna identiteta	Zaposleni	Varno delovno okolje za oba spola	
Spol, spolna identiteta	Zaposleni	Uporaba Pravilnika o preprečevanju mobinga na delovnem mestu	Spremljanje sprememb pravilnika

Spol, spolna identiteta	Zaposleni	Ničelna toleranca do nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem in imenovanje pooblaščenca za enakost spolov	Imenovanje pooblaščenca za enakost spolov
Spol, spolna identiteta	Zaposleni	Seznanjanje zaposlenih o njihovih pravicah v zvezi s prijavljanjem kršitev	Seznanitev v obliki dopisa

Tabela 5

#### 4. CILJI:

Strateški cilji načrta za uveljavljanje enakosti spolov na Institutu za korporativne varnostne študije so:

- Med zaposlenimi je potrebno izboljšati zavedanje o pomenu enakosti spolov
- Ustvariti spolno uravnoteženost zaposlenih v organizaciji
- Pomlajevanje kadra na vodilnih položajih s poudarkom na spolni enakosti
- Prilagajanje pogojev dela, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
- Ustvariti varno delovno okolje za oba spola

## 5. KAZALO TABEL:

- Tabela 1: Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja znotraj organizacijske kulture
- Tabela 2: Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih
- Tabela 3: Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju
- Tabela 4: Usklajevanje poklicnega, študijskega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture
- Tabela 5: Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

## 6. KAZALO GRAFOV:

- Graf 1: Delež zaposlenih po spolu