

NAČRT ZA UVELJAVLJANJE ENAKOSTI SPOLOV NA MIROVNEM INŠTITUTU

2021 – 2026

1 IZHODIŠČA

1.1 Enakost spolov je eden izmed najpomembnejših ciljev večine strateških dokumentov, tako v domačem kot v mednarodnem visokošolskem in raziskovalnem prostoru. Med tovrstnimi dokumenti je treba najprej izpostaviti *Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2015-2020)*. Ta med osmimi prednostnimi področji omenja tudi »družbo znanja brez spolnih stereotipov« (ReNPEMŽM15–21), iz česar sledi, da ta dokument zavezuje k odpravljanju spolnih neenakosti tudi v znanosti in visokem šolstvu.

1.2 Resolucija kot cilj navaja povečanje števila znanstvenih raziskav in analiz o enakosti spolov. »Znanstvenih analiz in raziskav o enakosti spolov je v Sloveniji malo. Izvajajo se nesistematično in večinoma je le od prizadevanj posameznikov in posameznic, ki so zainteresirani za tovrstne raziskave, odvisno, ali jim bo uspelo pridobiti sredstva za tovrstne teme. V zadnjih letih je bilo nekaj tovrstnih raziskav sofinanciranih v okviru Ciljnih razvojnih programov, ki jih razpisuje Javna agencija za raziskovalno dejavnost.« (str. 36) Ukrepi, zapisani v resoluciji, predvidevajo »spodbujanje in podporo raziskavam in študijam o enakosti spolov« in »vključitev vidika spola v relevantne analize in raziskave« (str. 39).

1.3 *Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020 (ReRIS11-202)* med cilji navaja izboljšanje kariernih priložnosti za raziskovalke_ce ter izobraževanje in ozaveščanje o enakih možnosti spolov. »Trebna je zmanjšati vertikalno segregacijo, zato pa sta zelo pomembni podpora odločitvene ravni za spremembe in posodobitev raziskovalnih organizacij. Prva je potrebna za sprejetje ukrepov za enakost spolov, za spremembo zakonodaje in usmeritev pozornosti na vlogo spolov v raziskavah, pri pedagoškem delu in upravljanju institucij. Osnovni pogoj za tako podporo je dobra seznanjenost s pomembnostjo enakosti spolov.« (str. 20)

1.4 Enakost spolov je tesno povezana s področjem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. V slovenščini se je uveljavil termin usklajevanje dela in družine, ki ga v projektih in aktih Mirovnega inštituta ne uporabljamo, saj izhajajoč iz koncepta etike skrbi področje usklajevanja razumemo širše, tako da upoštevamo tako zaposlene, ki imajo skrbstvene obveznosti za druge (npr. otroke, stare, partnerje_ke), kot tiste, ki tovrstnih obveznosti nimajo. Ob tem je pomembno naslavljeni tudi skrb zase.

1.5 Upoštevajoč spremembe v družbi in na trgu dela bo potrebno prilagoditi delovna mesta ter spremeniti delovno kulturo. Nekateri delodajalci v Sloveniji so že začeli s prilagoditvami delovnih mest za starejše, uvedli skrajšan 6-urni delovnik (za plačilo 8-urnega), omogočili neomejeno število dni letnega dopusta ipd. Pravno podlago za številne ukrepe zagotavlja »Zakon o varnosti in zdravju pri delu«, ki vključuje tudi promocijo zdravja na delovnem mestu, vendar zakonodaja na tem področju nujno

potrebuje posodobitve in spremembe. Uvajanje dobrih praks je predvsem odvisno od vodstvenega in vodilnega kadra in kadrovskih služb v delovnih organizacijah.

1.6 V Sloveniji je eno od najslabše zakonsko urejenih področij skrb za starejše, saj še vedno ni bil sprejet zakon o dolgotrajni oskrbi. Na ravni EU je bila junija 2019 sprejeta *Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev ter oskrbovalcev* (Directive of the European parliament and of the council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU), ki spodbuja aktivno očetovstvo, enakomernejšo delitev skrbstvenega dela med staršema ter določa neprenosljiva dva meseca starševskega dopusta za vsakega od staršev, pri čemer hkrati omogoča prostor za razširitev politik na skrb za starejše. Na področju starševskega dopusta je predvidena sprememba - in sicer 4 meseci starševskega dopusta za posameznega starša, pri čemer bosta dva meseca neprenosljiva (po trenutni slovenski zakonodaji si lahko partnerja delita 9 mesecev starševskega dopusta) ter na področju t.i. skrbstvenega dopusta, ki predvideva 5 dni plačane odsotnosti iz dela na leto, pri čemer ta dopust ni vezan na bivanje v skupnem gospodinjstvu. Do leta 2022 mora Republika Slovenija direktivo prenesti v svoj pravni red, a je pred tem še veliko izzivov.

1.7 Za spodbujanje enakosti spolov v raziskovanju se zavzema tudi Evropska komisija v Strategiji za enakost spolov 2020 – 2025, ki med cilji navaja: (1) spodbujanje enakosti v raziskovalnih karierah, (2) zagotavljanje ravnovesja enakosti spolov v procesih in organih vodenja in odločanja in (3) integracija dimenzije spola v raziskovalne/inovacijske vsebine. Pri doseganju treh splošnih ciljev in drugih specifičnih ciljev je posebna skrb namenjena institucionalnim strategijam in načrtom za enakost spolov (NES), ki naj bi prispevali k odpravi neenakosti, tudi tistih, ki so lastne visokošolskim in raziskovalnim institucijam.

2 STRATEŠKI KORAKI ZA VZPOSTAVITEV ENAKOSTI SPOLOV NA MIROVNEM INŠTITUTU

Mirovni inštitut si vse od ustanovitve prizadeva za uveljavljanje enakosti spolov znotraj kolektiva, kar dokazujejo veljavni pravilniki, kakor tudi pri rednem delu, kar dokazujejo številni nacionalni in mednarodni projekti v okviru posebnega vsebinskega stebra spol. Kljub temu so potrebni nadaljnji koraki pri vzpostavljanje enakosti spolov na Mirovnem inštitutu. Za pripravo, implementacijo in evalvacijo načrta so zadolženi direktor_ica, koordinatorica za enakost spolov (Mojca Frelih za obdobje 2021 – 2026) in za področja povezana z varnostjo in zdravjem pri delu koordinatorica dela v pisarni (Monika Bohinec).

2.1 Spodbujanje enakosti v raziskovalnih karierah ter pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja

Tako kot v preteklih letih, si bodo vodstvo in vodje projektov tudi v prihodnje prizadevali za bolj uravnoteženo spolno sestavo kolektiva ter lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja pri zaposlenih.

Mirovni inštitut je leta 2016 sprejel dokument »Politika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na Mirovnem inštitutu«, ki določa različne ukrepe na tem področju. Tematika je vključena tudi na dnevni red letnih razgovorov, kjer so potrebe zaposlenih sprotno evalvirane. Vodstvo inštituta bo še naprej izvajalo ukrepe, ki prispevajo k lažjemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja in zagotavljajo zdravo in spodbudno delovno okolje: prilagodljivo načrtovanje letnega dopusta; prilagodljiv delovni čas in delovno okolje; obdarovanje otrok; komuniciranje z zaposlenimi (ne le na letnih razgovorih); skupni sestanki med 9h in 14h, kadar je to izvedljivo; zagotavljanje sadja na delovnem mestu; pohod na Rožnik; izlet; druženja; povračilo stroškov v dogovorjenem znesku za individualne aktivnosti promocije zdravja. Vodstvo inštituta bo po potrebi ukrepe izboljševalo ali nadgrajevalo.

Mirovni inštitut omogoča koriščenje ukrepov na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja vsem zaposlenim (ne glede na skrbstvene obveznosti – za otroke, starejše, partnerje_ke idr.) ter upošteva njihove specifične potrebe, saj se te tekom življenjskega poteka spreminjajo. Mirovni inštitut tako s številnimi ukrepi implementira vodilo Splošne deklaracije človekovih pravic: »Vsakdo ima pravico do počitka in prostega časa, vključno z razumno omejitvijo delovnih ur, in pravico do občasnega plačanega dopusta«.

Cilji	Ukrepi	Indikatorji	Viri	Časovnica	Odgovornost
Lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za zaposlene	Izvajanje »Politike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na Mirovnem inštitutu«: prilagodljivo načrtovanje letnega dopusta; prilagodljiv delovni čas in delovno okolje; obdarovanje otrok; komuniciranje z zaposlenimi; skupni sestanki med 9h in 14h, kadar je to izvedljivo; zagotavljanje sadja na delovnem mestu; pohod na Rožnik; izlet; druženja; povračilo stroškov v dogovorjenem znesku za individualne aktivnosti promocije zdravja.	Izvedeni ukrepi	Organizacijski in finančni viri: Mirovni inštitut	2021-2026	Vodstvo; vodje projektov; koordinatorica za enakost spolov; koordinatorica dela v pisarni
Spremljanje ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja	Pogovor z vsakim od zaposlenih na rednem letnem razgovoru pri direktorju_ici	Evalvacija razgovorov	Osebe: direktor, zaposleni	2021-2026	Vodstvo, koordinatorica za enakost spolov

2.2 Zagotavljanje ravnovesja enakosti spolov v procesih in organih vodenja in odločanja

Ravnovesje enakosti spolov v procesih ter vodstvenih, upravnih in posvetovalnih telesih Mirovnega inštituta bo zagotovljeno na način, da se bo pri spremembah sestave organov vodenja in odločanja, tako kot doslej, upoštevalo dimenzijo enakosti spolov.

Cilji	Ukrepi	Indikatorji	Viri	Časovnica	Odgovornost
Spolno uravnotežena sestava organov vodenja in odločanja	Upoštevanje dimenzije spola pri imenovanju oseb v organe vodenja in odločanja	Statistika spolne sestave Upravnega in Znanstvenega sveta ter direktorskih položajev	/	2021-2026	Vodstvo; zaposleni; Upravni svet

2.3 Spolno in drugo nadlegovanje

Mirovni inštitut je leta 2009 sprejel dokument »Politika proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom« ter »Navodila o izvajanju politike proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom«, s čimer so bili postavljeni temelji za ustrezen odziv na primere spolnega in drugega nadlegovanja.

Cilji	Ukrepi	Indikatorji	Viri	Časovnica	Odgovornost
Ustrezna obravnava morebitnih primerov spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu	Izvajanje »Politike proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom« ter »Navodil o izvajanju politike proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom«	Evalvacija razpleta morebitnih primerov	Osebe: direktor, koordinatori za enakost spolov	2021-2026	Vodstvo inštituta

2.4 Spolno vključujoča raba jezika

Spolno vključujoča raba jezika presega binarni okvir moškega in ženskega spola in upošteva obstoj različnih spolnih identitet. Prizadevanja vodstva in zaposlenih na

Mirovnem inštitutu bodo še naprej potekala v smeri promocije spolno vključujoče rabe jezika v komunikaciji z javnostmi, pisnih prispevkih in uradnih dokumentih inštituta. Inštitut bo v prihodnjem obdobju sprejel ustrezne smernice na tem področju.

Cilji	Ukrepi	Indikatorji	Viri	Časovnica	Odgovornost
Spolno vključujoča raba jezika v vseh publikacijah in komunikacija inštituta	Delavnica za zaposlene o nebinarnosti; priprava priporočil	Izvedena delavnica; priporočila	Finance za delavnico: Mirovni inštitut. Osebj: koordinatorka, vodstvo inštituta, zaposleni.	2021-2023	Vodstvo; koordinatorica; zaposleni
Spolno vključujoča raba jezika v aktih in pravilnikih inštituta	Postopno spreminjanje obstoječih aktov in pravilnikov	Število spremenjenih aktov in pravilnikov	Osebj: vodstvo	2021-2023	Vodstvo

2.5 Integracija dimenzije spola v raziskovalne/inovacijske vsebine in enakost spolov kot del poslanstva MI

Enakost spolov je integralni del vizije Mirovnega inštituta, ki si z znanstveno-raziskovalnim delom in javnimi akcijami prizadeva za odprto skupnost, sposobno kritičnega mišljenja in utemeljeno na načelih enakosti, odgovornosti, solidarnosti, človekovih pravic in pravne države. Prav tako je enakost spolov integralni del programa Mirovnega inštituta, saj razvija raziskovalno, izobraževalno in osveščevalno dejavnost na področjih družboslovja in humanistike na petih tematskih poljih: politika, človekove pravice in manjšine, mediji, spol in kulturne politike. Dimenzija spola je redno upoštevana tudi v nacionalnih in mednarodnih projektih, ki jih izvaja inštitut. Vodstvo in zaposleni si bodo še naprej prizadevali, da bo enakost spolov med glavnimi tematskimi poudarki projektov in pri komuniciranju z javnostmi.

Cilji	Ukrepi	Indikatorji	Viri	Časovnica	Odgovornost
Nadaljnji razvoj tematskega polja spol	Prijavljanje projektov, ki imajo integrirano dimenzijo spola; komuniciranje vprašanj v zvezi z enakostjo spolov v javnosti	Število prijavljenih in odobrenih projektov; javni nastopi	Osebj: zaposleni, vodstvo	2021-2026	Vodje projektov; vodstvo; zaposleni

3 PRILOGA: SESTAVA KOLEKTIVA IN ORGANOV MIROVNEGA INŠTITUTA PO SPOLU IN IZOBRAZBI (september 2021)*

Upravni svet

Funkcija	Stopnja izobrazbe	Število oseb	Ženske	Moški
Predsednik_ca US	Doktorat znanosti	1	0	1
Člani_ce US	Doktorat znanosti (stari)	5	3	2
SKUPAJ		6	3	3

Znanstveni svet

Funkcija	Stopnja izobrazbe	Število oseb	Ženske	Moški
Predsednik_ca ZS	Doktorat znanosti	1	1	0
Člani_ce ZS	Doktorat znanosti	2	2	0
SKUPAJ		3	3	0

Direktorski položaji

Funkcija	Stopnja izobrazbe	Število oseb	Ženske	Moški
Izvršni direktor_ica	Doktorat znanosti	1	0	1
Upravni direktor_ica	Magisterij znanosti	1	1	0
SKUPAJ		2	1	1

Redno zaposleni

Funkcija	Stopnja izobrazbe	Število oseb	Ženske	Moški
Zaposleni	Doktorat znanosti	11	9	2
	Magisterij znanosti	6	6	0
	Univerzitetna diploma	3	3	0
SKUPAJ		20	18	2

* V tabelah so podatki o predbolonjskih in bolonjskih nazivih združeni.

Podpisal dr. Iztok Šori, direktor, 10. 11. 2021.

 Mirovni inštitut
Peace Institute
Metelkova 6
SI - 1000 Ljubljana

