

Akcijski načrt za enakost spolov

Kazalo

Uvod	3
Pregled obstoječega stanja	3
Načrtovani ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev	5

Uvod

V Akademski in raziskovalni mreži Slovenije (v nadaljevanju Arnes) si prizadevamo za enake možnosti in zastopanost spolov na vseh področjih delovanja zavoda. Ker želimo, da je delovno okolje stimulatívno in prijazno do vseh zaposlenih, ne glede na spol, in stremimo k dobremu počutju, ustvarjalnosti in storilnosti zaposlenih, smo sprejeli Akcijski načrt za enakost spolov.

Akcijski načrt za enakost spolov vsebuje ukrepe, ki naslavlajo 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.

Podatki s kazalniki, ločeni po spolu, se bodo zbirali enkrat letno. Na podlagi letne zbirke podatkov se bo preveril napredek pri uveljavljanju enakosti spolov po posameznih področjih delovanja in oddelkih, že obstoječi ukrepi pa se bodo po potrebi dopolnjevali in preoblikovali na način, ki bo pripomogel k enakosti spolov.

Pregled obstoječega stanja

V Sloveniji imamo na področju enakosti sprejete splošne zakone, ki urejajo omenjeno področje. Enakost človekovih pravic je opredeljena v Ustavi Republike Slovenije (Uradni list RS/I, št. 33/91 in nasl.) v 14. členu poglavja o Človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, ki določa, da so v Sloveniji »vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.«

Splošni zakoni, ki urejajo področje varstva in uresničevanja enakosti v Republiki Sloveniji, so:

- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02 in nasl.),
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in nasl.).

Načela enakosti pa so vključena tudi v drugih področnih zakonih:

- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in nasl.),
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/07 in nasl.),
- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (Uradni list RS, št. 94/10 in nasl.).

Poleg Sektorja za enake možnosti v okviru Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, zagovornika načela enakosti ter varuha človekovih pravic, v Sloveniji delujejo mnoge druge državne in nevladne institucije, ki podpirajo načelo enakosti.

Stanje v javnem zavodu Arnes na dan 1. 12. 2023

	Število	Odstotki
Število zaposlenih	100	100 %
Število žensk	42	42 %
Število moških	58	58 %

	Število	Odstotki
Število vodstvenih delovnih mest	10	100 %
Število žensk	3	30 %
Število moških	7	70 %

	Število	Odstotki
Število visokostrokovnih delovnih mest	34	100 %
Število žensk	12	35 %
Število moških	22	65 %

Oddelek	Št. zaposlenih v oddelku	Št. M v oddelku	Št. Ž v oddelku	% M	% Ž
Komunikacija z uporabniki	10	6	4	60%	40%
Multimedija	4	3	1	75%	25%
Pomoč uporabnikom	7	3	4	43%	57%
Projektna pisarna	7	0	7	0%	100%
Razvoj in vzdrževanje omrežja	9	9	0	100%	0%
Razvoj programske opreme	2	2	0	100%	0%
Sektor za kibernetično varnost (SI-CERT)	11	7	4	64%	36%
Sektor za opravljanje storitev nacionalnega registra za vrhno domeno .si (register .si)	12	4	8	33%	67%
Sistemska in aplikativna podpora	15	15	0	100%	0%
Skupne službe	14	2	12	14%	86%
Svetovanje in nadzor omrežja	9	7	2	78%	22%

	Št. zaposlenih za NDČ	Št. zaposlenih za DČ	% zaposlenih za NDČ	% zaposlenih za DČ
Število vseh zaposlenih	97	3	97 %	3 %
Število žensk	39	3	93 %	7 %
Število moških	58	0	100 %	0 %

Iz zgornjih tabel, ki prikazujejo razmerje med zaposlenimi po spolu dne 1. 12. 2023, je razvidno, da je število zaposlenih žensk na Arnesu (42 oz. 42 %) malo nižje kot moških (58 oz. 58 %). Razmerje je, gledano v odstotkih, enako, kot prejšnje leto. Opazno ostaja tudi odstopanje pri številu vodstvenih delovnih mest glede na spol (število žensk 3 oz. 30%; število moških 7 oz. 70 %). Podobno odstopanje je vidno tudi pri visokostrokovnih delovnih mestih, vendar se je tu, glede na lansko leto, odstotek žensk povišal (iz 33 % na 35 %). Pregled po oddelkih razkriva, da je najbolj izenačeno število zaposlenih po spolu na oddelku Pomoč uporabnikom (4 ženske oz. 57 % in 3 moški oz. 43 %). Največja zastopanost moških (100%) je na oddelkih Razvoj in vzdrževanje omrežja (9), Razvoj programske opreme (2) in Sistemska in aplikativna podpora (15). Največja zastopanost žensk pa na oddelkih Projekta pisarna (7 oz. 100 %) ter Skupne službe (12 oz. 86 %). Tudi v sektorju Sektor za opravljanje storitev nacionalnega registra za vrhno domeno .si, oddelek Register .si, je zastopanost žensk (8 oz. 67 %) višja kot moških (4 oz. 33 %). Omenjeni odstotki zastopanosti glede na spol po oddelkih so tudi podobni lanskim. Glede na vrsto zaposlitve so za določen čas zaposlene le ženske (3 oz. 3 % vseh zaposlenih), velika večina vseh zaposlenih je zaposlena za nedoločen čas. Pri vseh treh se gre za projektne zaposlitve.

Načrtovani ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev

- **Ukrepi za doseganje enakih možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju**

Ukrepi	Naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj zavoda	Časovni okvir
Letna statistika zastopanosti spolov, analiza vrste zaposlitve (redna, določen čas)	Direktor, vodje oddelkov	Statistični podatki	Kadrovska služba	2022 in dalje
Spodbujanje pridobivanja formalnih nazivov s financiranjem izobraževanj zaposlenim	Direktor, vodje oddelkov, zaposleni	Statistični podatki	Direktor, vodje oddelkov	Se že izvaja
Zakonske smernice za napredovanje in	Zaposleni		Direktor, vodje oddelkov,	Se že izvaja

zaposlovanje ne glede na spol			Kadrovska služba	
-------------------------------	--	--	------------------	--

- **Ukrepi za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov na vodilnih in odločevalskih položajih**

Ukrepi	Naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj zavoda	Časovni okvir
Letna statistika zastopanosti spolov na vodilnih položajih	Direktor, vodje oddelkov, zaposleni	Statistični podatki	Kadrovska služba	2022 in dalje
Spremljanje stanja na podlagi statističnih podatkov in spodbujanje zaposlenih za prijave na vodilne položaje	Direktor, vodje oddelkov, zaposleni	Statistični podatki	Kadrovska služba	2022 in dalje
Aktivno zavzemanje za uravnoteženo zastopanost spolov na vodilnih položajih	Direktor, vodje oddelkov, zaposleni	Statistični podatki	Direktor, svet zavoda, vodje oddelkov	2022 in dalje

- **Ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture**

Ukrepi	Naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj zavoda	Časovni okvir
Omogočanje prilagodljivega delovnega časa (Pravilnik o delovnem času)	Zaposleni	Statistični podatki o koriščenju prilagodljivega delovnega časa s strani zaposlenih, vključeni tudi podatki o skrajšanju delovnem času zaradi otrok	Direktor, svet zavoda	Ukrep že obstaja v obliki Pravilnika o delovnem času. Se izvaja dalje.
Omogočanje dela na domu (Pravilnik o delu na domu)	Zaposleni	Statistični podatki o koriščenju dela na domu	Direktor, svet zavoda	Ukrep že obstaja v obliki Pravilnika o

				delu na domu. Se izvaja dalje.
Organizacija družabnih dogodkov, prostočasnih aktivnosti	Zaposleni	Poročilo o izvedenih aktivnostih	Vodje oddelkov, oddelek Komunikacija z uporabniki	Se izvaja dalje
Organizacija izobraževanj	Zaposleni	Organizirano izobraževanje	Vodje oddelkov, oddelek Komunikacija z uporabniki, Kadrovska služba	Se izvaja dalje
Skupni sestanki oddelkov in skupni sestanki vseh zaposlenih med 9:00 in 14:00 (kadar je to mogoče)	Zaposleni		Direktor, vodje oddelkov	Se izvaja dalje

- **Ukrepi za upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja**

Ukrepi	Naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj zavoda	Časovni okvir
Obravnavanje vidikov spola v raziskovalnih vsebinah in projektih, kadar je to glede na tematiko relevantno	Vodje projektov	Projekti in raziskave, v katerih so obravnavani tudi vidiki spola	Vodje projektov	2022 in dalje

- **Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem**

Ukrepi	Naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj zavoda	Časovni okvir
Smernice, navedene v Pravilniku o varovanju dostojanstva na delovnem mestu	Direktor, zaposleni	Seznanitev zaposlenih	Pravna služba	Se že izvaja. Kasneje sprejemanje morebitnih ukrepov.
Seznanjanje zaposlenih o njihovih pravicah v zvezi s prijavljanjem kršitev	Zaposleni	Seznanitev zaposlenih	Kadrovska služba	2022 in dalje
Kanal oz. način za prijavo v primeru nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu	Zaposleni	Seznanitev zaposlenih	Kadrovska služba	Določeno v Pravilniku o varovanju dostojanstva na delovnem mestu.

Ljubljana, 21. 12. 2023

mag. Marko Bonač,
direktor

