



AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV

**INŠTITUTA ZA
KOVINSKE MATERIALE IN
TEHNOLOGIJE**



**AKCIJSKIH NAČRT
ENKAKOSTI SPOLOV
INŠTITUTA ZA KOVINSKE
MATERIALE IN
TEHNOLOGIJE**

Izdaja 1

SPISEK SPREMEMB:

[illegible]

Na podlagi določil Zakona o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. št. 59/2002, 61/2007 - ZUNEO-A, 33/2016 - ZVarD, 59/2019), Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/2016, 21/2018 - ZNOrg), Zakona o znanstveno raziskovalni in inovacijski dejavnosti (Uradni list RS, št. 186/21, 40/23 in 102/24), Strategije za enakost spolov 2020-2025 (Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020-2025 - COM/2020/152 final) ter določil Statuta Inštituta za kovinske materiale in tehnologije z dne 26.10.2011 in naslednji, je Upravni odbor Inštituta za kovinske materiale in tehnologije na 98. redni seji, dne 27. 02. 2025 sprejel

Akcijski načrt za enakost spolov Inštituta za kovinske materiale in tehnologije

Akcijski načrt Inštituta za kovinske materiale in tehnologije (v nadaljevanju: IMT) ustreza zahtevam Evropske komisije za udeležbo organizacij v programu Obzorje Evropa, ki morajo vključiti dimenzijo spola v raziskovalno in razvojno delo ter imeti sprejete načrte enakosti spolov (https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gender-equality-factsheet.pdf).

Le-ti morajo biti javno objavljeni ter temeljiti na relevantnih specifičnih podatkih za organizacijo, zasnovani morajo biti v postopku izobraževanja, zajemati morajo krepitev zmogljivosti ter spremljanje rezultatov načrta.

Evropska unija je v strategiji kot tudi v Pogodbi o delovanju EU enakost spolov definira kot temeljno vrednoto EU in temeljno pravico ter ključno načelo evropskega stebra socialnih pravic. Enakost spolov je odraz naše identitete, je pa tudi bistven pogoj za inovativno, konkurenčno in uspešno evropsko gospodarstvo. V podjetništvu, politiki in družbi kot celoti lahko ves naš potencial uresničimo le, če bomo izkoristili vse naše talente in raznolikost.

Cilj strategije je Unija, v kateri se ženske in moški, dekleta in fantje, deklice in dečki, v vsej svoji raznolikosti, svobodno odločajo o svojem življenju, imajo enake možnosti za uspeh ter enake možnosti za udeležbo in vodenje v evropski družbi.

Resolucija o znanstvenoraziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2030 uvaža ukrep 6.4.1., ki določa, okrepitev odgovornosti javnih raziskovalnih organizacij za strukturne spremembe, povezane z načeli enakosti spolov ter drugimi presečnimi področji, ter uvedba institucionalnih načrtov za enakost spolov kot obveznega strateškega dokumenta institucij na področju raziskav in inovacij, ki za svoje delovanje prejemajo javna sredstva.

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023–2030 (ReNPemŽM23–30) med drugim določa, da je pomemben horizontalni cilj resolucije zagotavljanje enakosti spolov na področju raziskav in inovacij, ki se bo uresničeval z različnimi aktivnostmi. Med drugim ZRISS 2030 predvideva uvedbo načrtov za enakost spolov kot obveznega strateškega dokumenta institucij na področju raziskav in inovacij, ki za svoje delovanje prejemajo javna sredstva; spodbujanje oblikovanja mehanizmov za preprečevanje spolnega nadlegovanja in drugih oblik spolnega nasilja na ravni raziskovalnih organizacij; upoštevanje doseganja ciljev na področju enakosti spolov pri ocenjevanju raziskovalnih organizacij v okviru financiranja; upoštevanje enakosti spolov pri financiranju

raziskav, tudi z vključevanjem te teme v vsebine raziskovalnih dejavnosti; zagotavljanje enakosti spolov pri nagrajevanju ter imenovanjih delovnih teles; zagotavljanje podatkov, ločenih po spolu (ReZrIS30, 2022).

Na področju enakih možnosti žensk in moških Slovenija pozna dobre prakse, saj so ženske po 2. svetovni vojni obsežno vstopale v javno življenje in sodelovale o vseh družbenih vprašanjih. Urejeno je bilo tudi otroško varstvo in ustrezni porodniški dopusti, kar je osnova za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Področje je formalno urejeno z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), ki je stopil v veljavo 20. 07. 2002. Ta določa temelje za ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških, splošne in posebne ukrepe, nosilce nalog, njihove pristojnosti in obveznosti, uvaja neformalno obravnavanje primerov domnevne neenakosti spolov in institut zagovornika/-ce načela enakih možnosti ter pravice in obveznosti udeleženih v takih primerih. ZEMŽM določa tudi mejo za neuravnoteženo zastopanost spolov – s 40 % zastopanostjo premalo zastopanega spola (ZEMŽM, 2. odstavek 7. člena).

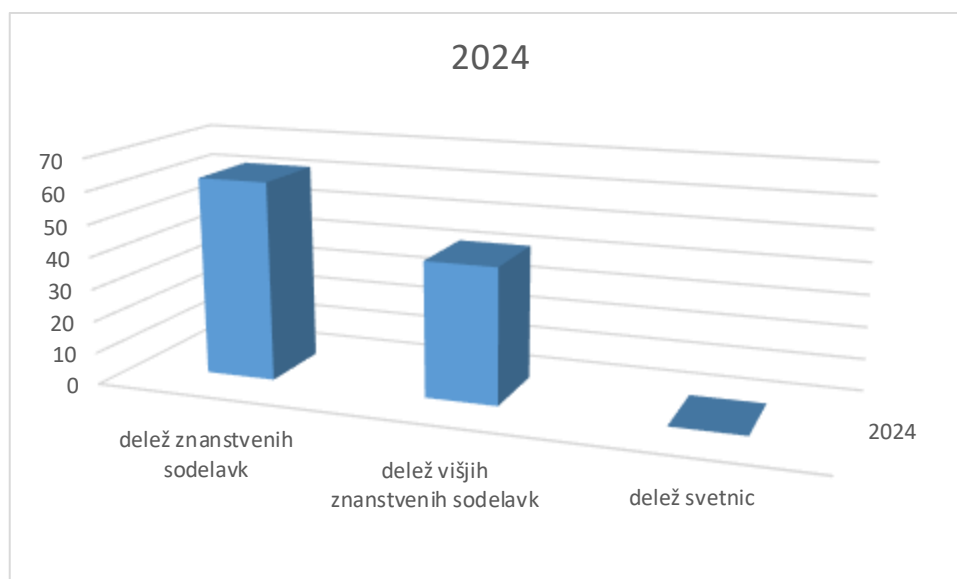
S povečanjem deleža žensk v terciarnem izobraževanju se pojavi več žensk z najvišjo stopnjo izobrazbe. Kljub temu pa so ženske povsod po svetu bistveno slabše kot moški zastopane na vodstvenih in odločevalskih položajih, zlasti v znanosti in visokem šolstvu, kar je še posebej izrazito na področju naravoslovja, matematike in tehnike. Raziskave opozarjajo na obstoj odkritih in prikritih oblik diskriminacije v znanosti po spolu, kar nedvomno vodi do izgubljanja intelektualnega potenciala žensk za znanost in s tem za družbo kot celoto.

Na IMT spremljamo trend zastopanosti žensk tako v raziskovalnih nazivih kot tudi zaposlenih po plačnih skupinah in spolu. Na sliki 1 je prikazan delež žensk v % v raziskovalnih nazivih od leta 2019, ki kaže naraščajoč trend.



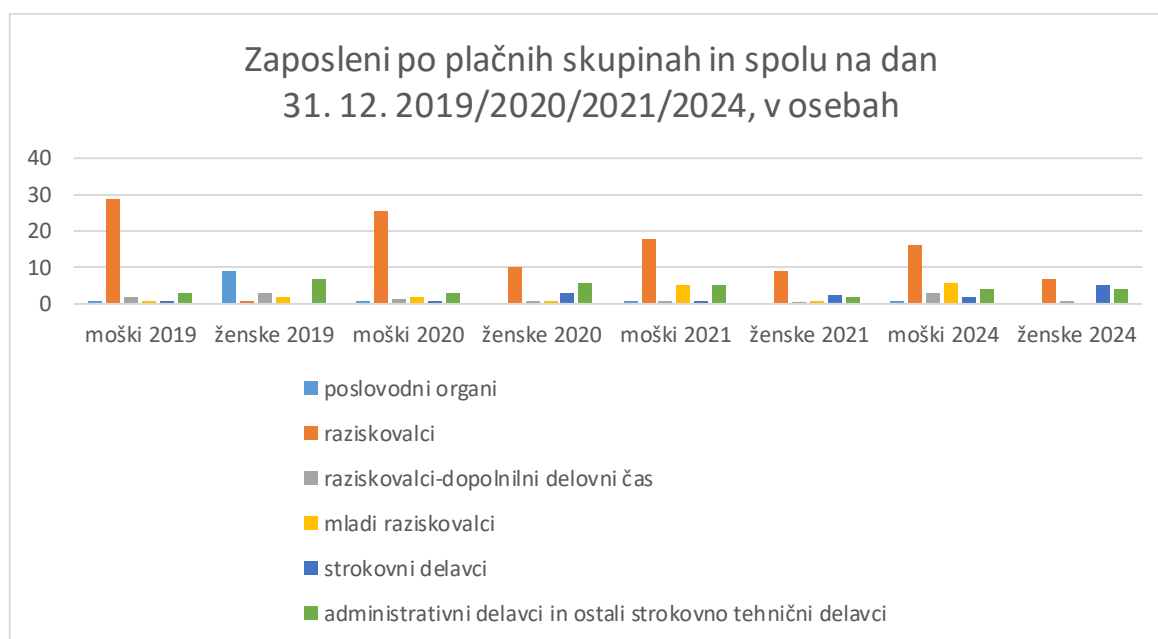
Slika 1: Trend deleža žensk v raziskovalnem nazivu od leta 2019.

Na sliki 2 je prikazan zastopanost žensk med znanstvenimi sodelavci ter med znanstvenimi svetniki v letu 2024.



Slika 2: Delež znanstvenih sodelavk med vsemi znanstvenimi sodelavci, delež višjih znanstvenih sodelavk med vsemi višjimi znanstvenimi sodelavci ter delež znanstvenih svetnic med vsemi znanstveniki svetniki.

Na sliki 3 je prikazan delež zaposlenih po plačnih skupinah in spolu za leto 2019, 2020, 2021 in 2024. Pri ženskah opazimo po naraščajočem trendu v letu 2024 upad v raziskovalnih nazivih ter povečanje med strokovnimi sodelavci.



Slika 3: Zaposleni po plačnih skupinah in spolu v osebah za leto 2019, 2020, 2021 in 2024.

Na IMT že obstaja kontaktna točka za prijavo spolnega nadlegovanja in zaznavanje mobinga na delovnem mestu.

Imenovana je bila komisija za spremljanje enakih možnosti med spoloma: prof. Matjaž Godec, doc. dr. Marjetka Conradi ter Anja Ažman, univ. dipl. prav.

Načrt Instituta za kovinske materiale in tehnologije za vzpostavitev enakih možnosti glede na spol sledi smernicam Evropskega instituta za enake možnosti ter »Gender Equality in Accademia and Research (GEAR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>). Zajema področja kot so ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter uravnoteženost spolov pri vodenju in odločanju, enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju, vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne vsebine, ukrepi proti nasilju, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Leto 2022

Pregledali bomo stanje na različnih področjih delovanja z namenom osvetliti neenake možnosti ter poiskali načine za izboljšanje razmer.

- **Napredovanja:** Pri izvolitvah in napredovanjih bomo naredili analizo starosti kandidatk in kandidatov ob prvi izvolitvi v naziv znanstvene-ga ali strokovne-ga sodelavke-ca ter primerjali akademsko starost od doktorata do najvišjega naziva.
- **Družini prijazno okolje:** Pregledali bomo delež kandidatk in kandidatov za izvolitev, ki so zaprosili za podaljšanje obdobja zaradi starševskega dopusta, za strokovni naziv zaradi starševskih obveznosti in posledično neizpolnitve pogoja o podoktorskem izpopolnjevanju v tujini, - ki so uveljavljali starševski dopust, ki so zaprosili za skrajšan delovni čas po rojstvu otroka in ki so zaprosili za podaljšanje obdobja trajanja projekta zaradi starševskega dopusta.
- **Spolno občutljiva raba slovenščine:** Pregledali bomo formalne dokumente IMT in pogodbe glede rabe ženske oblike slovnice ter predlaganje sprememb. Opozarjali bomo na uporabo spolno občutljivega jezika pri vsakodnevni komunikaciji: na primer naslavljanje v elektronskih sporočilih, v poročilih, zapisnikih.
- **Izobraževanje:** Pripravili bomo statistiko mladih raziskovalcev-raziskovalk po spolu mentorja in vodje odseka, ki so vstopili v podoktorsko izobraževanje, ki so uspešno zaključili doktorat in ki so se vrnili iz opravljenega podoktorskega usposabljanja v tujini nazaj na IMT.

Izvedli bomo anonimno anketo za identifikacijo potreb zaposlenih v zvezi s starševskimi obveznostmi in nego družinskih članov (staršev, partnerjev) v povezavi s kariernimi možnostmi.

Leto 2023

- Razvili in izvedli bomo pristop k enakopravni obravnavi spolov, ki bo zajemal zaposlovanje, ohranjanje in razvoj kariere, vključevanje dimenzije spola v raziskave.
- Vzpostavili bomo ustrezno organizacijsko strukturo, ki bo vključevala:
 - storitve svetovanja o kariernih možnostih,
 - skrb za predlaganje kandidatk in kandidatov v komisije in odbore, ki odločajo o raziskovalno-razvojni politiki, projektih in merilih odličnosti,
 - analize pogojev dela ločeno po spolu,
 - skrb za promocijo enakih možnosti na IMT in usklajevanja družinskega in

- profesionalnega dela,
možnost prijave mobinga, spolnega nadlegovanja in ustrezno ukrepanje.

Leto 2024

- Pregled in morebitni nadaljnji razvoj baze podatkov po spolu.
- Analiza uporabe spolno občutljive rabe slovenskega jezika v pravilih IMT.
- Analiza delovanja vzpostavljene organizacijske strukture (npr. za prijavo spolnega nadlegovanja, za svetovanje in karierne možnosti).
- Spremljanje učinkov izvedenih ukrepov.

Leto 2025 in naslednja leta

- Posodobitev Akcijskega načrta za enakost spolov v skladu s posodobitvijo razvoja baze podatkov zaposlenih po spolu.
- Analiza uporabe spolno občutljive rabe slovenskega jezika v pravilnikih IMT.
- Analiza delovanja vzpostavljene organizacijske strukture (npr. za prijavo spolnega nadlegovanja, za svetovanje in karierne možnosti).
- Vsakoletna anketa zaposlenih (deljena glede na spol) v zvezi z ozaveščenostjo o enakosti spolov, o morebitnem spolnem nadlegovanju ter o kariernih možnostih.
- Ozaveščanje sodelavcev o pomenu enakosti med spoloma na delovnem mestu s seminarji.

Zgodovina nastajanja Akcijskega načrta za enakost spolov na Inštitutu za kovinske materiale in tehnologije

Prvo različico je pripravila Komisija za spremljanje enakih možnosti med spoloma, v sestavi: izr. prof. Matjaž Godec, doc. dr. Marjetka Conradi ter Anja Ažman, univ. dipl. prav. Dne 24.3.2022 jo je potrdil direktor IMT, izr. prof. M. Godec in jo predložil v nadaljnjo obravnavo Upravnemu odboru.

Dopolnjeno različico je pripravila Komisija za spremljanje enakih možnosti med spoloma, v sestavi: izr. prof. Matjaž Godec, doc. dr. Marjetka Conradi ter Igor Petrović, univ. dip. prav., dipl. var. Dne 30.1.2025 jo je potrdil direktor IMT, izr. prof. M. Godec in jo predložil v nadaljnjo obravnavo Upravnemu odboru.

Končna različica Akcijskega načrta za enakost spolov je bila poslana vsem sodelavcem IMT in je javno objavljena na spletni strani IMT.

V Ljubljani, dne 27.02.2025

Inštitut za kovinske materiale in tehnologije
Predsednik Upravnega odbora IMT:
Prof. dr. Bojan Podgornik