

NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV
NA
KMETIJSKEM INŠTITUTU SLOVENIJE
(NES-KIS)



NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV NA KMETIJSKEM INŠTITUTU SLOVENIJE

Vizitka Kmetijskega inštituta Slovenije:

<i>Ime zavoda:</i>	Kmetijski inštitut Slovenije
<i>Krajše ime zavoda:</i>	KIS
<i>Direktor:</i>	prof. dr. Andrej Simončič
<i>Ulica:</i>	Hacquetova ulica 17
<i>Kraj:</i>	1000 Ljubljana
<i>Spletna stran:</i>	http://www.kis.si
<i>Elektronski naslov:</i>	info@kis.si
<i>Telefonska številka:</i>	+386 1/280 52 20
<i>Številka faksa:</i>	+386 1/280 52 55
<i>Matična številka:</i>	5055431000
<i>Davčna številka:</i>	23887729
<i>Transakcijski račun:</i>	SI56 011006030348219
<i>Ustanovitveni sklep:</i>	1. 12. 1961
<i>Ustanovitelj:</i>	Republika Slovenija; ustanoviteljske pravice in obveznosti izvršuje Vlada RS
<i>Vpis v Sodni register:</i>	26. 5. 1975



**Kmetijski
inštitut
Slovenije**

NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV NA KMETIJSKEM INŠTITUTU SLOVENIJE (NES-KIS)

Evropska komisija se vedno bolj aktivno strateško usmerja k enakosti spolov v raziskovanju. S pričetkom novega obdobja financiranja v okviru Obzorja Evropa so se ta prizadevanja še bolj okrepila, in sicer v prvi vrsti z aktivnim spodbujanjem javnih raziskovalnih inštitucij, da sprejmejo svoje načrte za enakost spolov (NES). NES bi naj tako prispeval k enakosti spolov v raziskovalnih karierah, k zagotavljanju ravnovesja spolov v procesih in organih vodenja in odločanj ter k integraciji dimenzije spola v raziskovalne vsebine. Za doseganje teh ciljev morajo tako od leta 2021 vse javne raziskovalne inštitucije pričeti s sprejemanjem NES, če želijo od leta 2022 pridobiti raziskovalna finančna sredstva v shemi Obzorje Evropa.

Za pregled stanja pri enakosti spolov na KIS smo pripravili interno Poročilo o uravnoveženosti spolov na KIS. Opazovali smo ključne kazalnike, kot so število zaposlenih, število zaposlenih na vodstvenih položajih, število raziskovalcev, vodij oz. nosilcev projektov ipd., in sicer vse razdeljeno glede na spol. Vse podatke, ki smo jih uporabili pri analizi stanja kazalnikov o uravnoveženosti spolov na KIS, smo pridobili iz baze v kadrovske službi in kažejo na stanje v mesecu marcu 2021.

Pri analizi podatkov smo ugotovili, da imamo na KIS dobro uravnoveženost spolov, saj se npr. delež žensk pri večini kazalnikov giblje med 40 in 60 %. Večina oddelkov na KIS ima dobro uravnoveženost spolov pri zaposlenih, le pri nekaterih oddelkih prevladuje eden od spolov (npr. ženske v Skupnih službah in v Centralnem laboratoriju, moški pa na Oddelku za kmetijsko tehniko in energetiko). Slabše kazalnike imamo pri predstojnikih oddelkov, kjer je delež žensk nižji od 30 %. Pri tem je potrebno upoštevati še, da so na oddelkih, ki se ukvarjajo tudi z raziskovalno dejavnostjo, predstojniki izključno moški. Ženske pa so predstojnice oz. vodje le na oddelkih, ki niso raziskovalno usmerjene. Tudi pri raziskovalcih na KIS sta oba spola dobro uravnovežena, do razlik prihaja predvsem pri nosilcih projektov, kjer je delež žensk le ok. 30 %. Tudi pri kariernem napredovanju v nazivih pri raziskovalcih trenutno prihaja do pojava, da npr. ženske prevladujejo pri osnovnem nazivu asistenta, njihov delež pa se zmanjšuje z vsakim višjim nazivom in je žensk med svetniki manj kot 40 %.

Na podlagi analize podatkov uravnoveženosti spolov na inštitutu smo za naš akcijski načrt oblikovali splošne in posebne cilje, ki so tako dolgoročni kot kratkoročni. Le-te bomo v prihodnosti tudi ustrezno spremljali in ovrednotili. Pri tem bomo upoštevali tudi kazalnike (tako kvalitativne kot kvantitativne), ki bodo specifični, merljivi, dosegljivi, realistični in časovno povezani.

NES-KIS se osredotoča na naslednja ključna tematska področja:

- uravnoveženost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
- uravnoveženost spolov pri kariernem napredovanju zaposlenih,

- vključevanje dimenzije spola v komuniciranje in raziskovanje,
- ustvarjanje delovnih pogojev, ki bodo omogočali uravnoveženost med poklicnim in zasebnim življenjem,
- ukrepi za preprečevanje vseh vrst nasilja, tudi na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Podpora vodstva KIS je pomemben predpogoj za uspešno vključevanje načela enakosti spolov v organizacijo oz. da strategije NES ustvarjajo merljive in trajne učinke znotraj raziskovalne institucije.

Za implementacijo NES-KIS bo odgovorno vodstvo, ki bo oblikovalo delovno skupino za enakost spolov z naslednjimi nalogami:

- vzpostaviti, izvajati, spremljati in vrednotiti načrt za enakost spolov, zagotoviti praktično podporo in orodja akterjem, ki sodelujejo pri izvajanju načrta za enakost spolov,
- sodelovati in vključevati deležnike na vseh ravneh, da bi zagotovili izvajanje ukrepov načrta za enakost spolov,
- ozaveščati o koristih enakosti spolov,
- oceniti napredek pri enakosti spolov v organizaciji.

Predlagani ukrepi za večjo enakost spolov na KIS so oblikovani tako, da se naslanjajo na vsa bistvena vprašanja, vezana na splošne in posebne cilje ter ugotovitve iz analize stanja kazalnikov, ter so izvedljiva za naš inštitut. Ukrepe smo razdelili na tiste, ki so vezani na raziskovanje na KIS, na ukrepe iz področja institucionalne kulture, in ukrepe za preprečevanje seksizma in spolnega nadlegovanja na KIS.

Strategije za vzpostavitev enakosti spolov na KIS

Na podlagi analize stanja kazalnikov uravnoveženosti spolov na KIS, pripomb in usmeritev Znanstvenega sveta KIS, predstojnikov in direktorja KIS, so za večjo enakost spolov na naši raziskovalni instituciji predvidene naslednje aktivnosti:

1. Uveljavljanje enakosti spolov na KIS

KIS si prizadeva za uveljavljanje vrednot enakosti spolov in pravične obravnave, zato sprejema načrt za enakost spolov (NES), ki stopa v veljavo 1. januarja 2022. NES podpira in podpisuje vodstvo KIS, dokument bo objavljen na uradnih spletnih straneh KIS in ga bomo aktivno promovirali med vsemi zaposlenimi. Izvajanje akcijskega načrta za enakost spolov poteka v vseh delovnih telesih, organih in organizacijskih enotah KIS.

2. Sistematično zbiranje in spremljanje podatkov za vse zaposlene

Na letni ravni bomo v okviru Skupnih služb spremljali podatke glede na spol za vse zaposlene, pri raziskovalcih pa bomo posebej spremljali še kazalnike, vezane na znanstvene in strokovne nazive, prehode med nazivi, čas napredovanja, delovna mesta in plačne lestvice ter vrste pogodb o zaposlitvi (za določen ali nedoločen čas, za polni ali deljeni delovni čas). Podatke bomo predstavili v letnih poročilih KIS.

3. Enake možnosti spolov pri napredovanju in odločevalskih položajih

Na letni ravni bomo sistematično spremljali kazalnike, razčlenjene glede na spol, ki so vezani na zasedanje vodstvenih položajev, na sodelovanje v odločevalskih telesih ter na nagrade in

priznanja na KIS. Prizadevamo si, da bi vodstvene strukture na KIS poskušali čim bolj uravnovežiti. Z različnimi ukrepi bomo skušali opolnomočiti raziskovalce pri njihovem kariernem napredovanju na KIS.

4. Enake možnosti spolov pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja

Karierno napredovanje v raziskovalnih nazivih, uspešnost pri raziskovanju in napredovanju do najvišjih vodstvenih funkcij znotraj inštitucije je povezano tudi z uspešnim usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Zato bomo na KIS za zaposlene organizirali svetovalne delavnice ter z ustreznimi ukrepi omogočili, da bodo zaposleni lažje usklajevali raziskovalno delo z zasebnim življenjem. Glavni predvideni ukrepi so predvsem organizacijski (npr. možnost občasnega dela od doma). Na KIS se trudimo tudi za to, da vsem raziskovalcem nudimo enake možnosti za njihovo raziskovalno delo.

5. Vključevanje dimenzija spola v raziskovanje in komuniciranje

Vidik spola na KIS vključujemo v različne aspekte pri raziskovalnem delu. Pri vseh projektih je zato potreben razmislek o tem, ali je vidik spola pomemben pri sami vsebini raziskav, ter kako bolje spolno uravnovežiti raziskovalne skupine. V okviru komuniciranja bomo na KIS izvedli tudi analizo obstoječih jezikovnih praks v dokumentih inštituta in se trudili za uravnoveženost spolov pri vseh uradnih nagovorih in besedilih KIS.

6. Ukrepi za preprečevanje vseh vrst nasilja, tudi na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

KIS je leta 2015 sprejel Pravilnik o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih, v katerem so definirani izrazi kot so spolno nadlegovanje, nadlegovanje in trpinčenje. Med ukrepi za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja so ozaveščanje in obveščanje vseh zaposlenih s pravilnikom in vzpostavitev protokola za anonimne prijave. Prav tako bomo zaposlene seznanili s kontaktnimi podatki imenovanih pooblaščenec za pomoč in informiranje zaposlenih na KIS glede varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu.

Znanstveni svet KIS je dokument obravnaval in dne 22. 12. 2021 sprejel Načrt za enakost spolov Kmetijskega inštituta Slovenije (NES-KIS). Upravni odbor KIS je dokument obravnaval in sprejel dne 3. 2. 2022.

V Ljubljani, dne 3. 2. 2022

Direktor Kmetijskega inštituta Slovenije
prof. dr. Andrej Simončič

