

## SLOVENSKA RAZLIČICA

# Načrt za enakost spolov (GEP)

Inštitut za raziskave in razvoj "Utrip" | 2026-2029

**Ustanova / organizacija:** Inštitute za raziskave in razvoj "Utrip" (Inštitut "Utrip")

Ta načrt za enakost spolov (Gender Equality Plan - GEP) določa formalno zavezo Inštituta za raziskave in razvoj "Utrip" (Inštituta "Utrip") k spodbujanju enakosti spolov, enakih možnosti, dostojanstva pri delu ter varne, vključujoče in spoštljive organizacijske kulture na vseh področjih delovanja.

Načrt je pripravljen za objavo na spletni strani inštituta ter za izvajanje v celotni organizaciji. Usklajen je z minimalnimi procesnimi zahtevami in priporočenimi vsebinskimi področji za načrte enakosti spolov v okviru programa Obzorje Evropa ter je sorazmeren velikosti, poslanstvu in načinu upravljanja nevladne organizacije v javnem interesu, ki deluje na področjih raziskovanja, razvoja, izobraževanja, preventive, zagovorništva in izvajanja projektov.

## 1. Namen in pravna podlaga

Ta dokument predstavlja formalni načrt za enakost spolov inštituta.

- zahteve Evropske komisije glede načrtov za enakost spolov v okviru programa Obzorje Evropa;
- veljavna slovenska delovnopravna, protidiskriminacijska in varnostna zakonodaja;
- notranji pravilniki, kodeksi ravnanja, pogodbene obveznosti in postopki projektnega vodenja inštituta.

## 2. Področje uporabe in cilji

Ta načrt velja za zaposlene, vodstvo, člane upravnih organov, zunanje sodelavce, strokovnjake, svetovalce, prostovoljce, praktikante in druge osebe, ki delujejo v imenu inštituta. Zajema notranje organizacijske procese ter zunanje aktivnosti, kjer ima inštitut vpliv na zasnovo, vodenje, vsebino, partnerstva, zaščitne ukrepe in komuniciranje.

**Ključni cilji so:**

- zagotoviti enako obravnavo in enake možnosti ne glede na spol, spolno identiteto, spolni izraz, družinski status, starost, invalidnost, etnično pripadnost, veroizpoved, spolno usmerjenost ali druge osebne okoliščine;
- ohranjati ničelno toleranco do diskriminacije, nadlegovanja, spolnega nadlegovanja in nasilja na podlagi spola;
- izboljševati spolno občutljive organizacijske prakse pri zaposlovanju, kariernem razvoju, vodenju, razporejanju dela in notranjem odločanju;
- spodbujati usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, prožnost ter dobro počutje zaposlenih, sodelavcev, strokovnjakov in po potrebi tudi prostovoljcev ter praktikantov;
- smiselno vključevati vidik spola v raziskovanje, izobraževanje, usposabljanje, komuniciranje, razvoj programov in evalvacijo, kadar je to glede na vsebino relevantno.

### 3. Upravljanje in odgovornost

Splošno odgovornost za izvajanje GEP nosi direktor inštituta. Operativno koordinacijo lahko vodstvo prenese na imenovano kontaktno osebo za GEP ali drugo osebo, ki jo določi vodstvo. Direktor, vodstvena ekipa in pristojni upravni organi napredek pregledajo najmanj enkrat letno ter po potrebi sprejmejo posodobitve.

Inštitut zagotavlja ustrezne kadrovske in organizacijske vire za izvajanje tega načrta. Glede na velikost organizacije bo izvajanje vključeno v obstoječe procese upravljanja, kadrovskega dela, razvoja projektov, usposabljanja, zaščitnih mehanizmov, komuniciranja in zagotavljanja kakovosti. Kadar bo potrebno, se lahko vključi zunanje strokovno znanje za usposabljanja, pravno svetovanje, zaščitne postopke, mediacijo ali pregled politik. V okviru administrativnih ali projektnih sredstev se vsako leto predvidi skromna operativna alokacija za ozaveščanje, učenje, prilagoditev postopkov in spremljanje.

### 4. Zbiranje podatkov, spremljanje in poročanje

Inštitut bo zbiral in pregledoval podatke, ločene po spolu oziroma spolu/genderju, kadar je to zakonito, sorazmerno in izvedljivo, najmanj vsaki dve leti, po potrebi pa bo ključne kazalnike interno pregledoval tudi letno, ko bodo podatki na voljo. Spremljanje lahko zajema: strukturo zaposlenih in vodstva; sodelovanje v zaposlitvenih postopkih; dostop do usposabljanj; zastopanost v govornih vlogah in strokovnih funkcijah; delovne ureditve; koriščenje dopustov in prožnih oblik dela; pritožbe ali prijavljene incidente; ter sodelovanje v aktivnostih s področja enakosti spolov. Osebni podatki se obdelujejo zaupno in skladno z veljavnimi pravili varstva podatkov.

### 5. Ozaveščanje in usposabljanje

Inštitut bo zagotavljal periodično ozaveščanje in praktična usposabljanja za zaposlene in odločevalce. To vključuje uvodne informacije za nove sodelavce, osvežitvena srečanja za obstoječe osebje ter ciljno usmerjene predstavitve za vodje, projektne vodje in člane upravnih organov. Teme lahko vključujejo enako obravnavo, vključujoče komuniciranje, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, preprečevanje nadlegovanja, zaščitne ukrepe in nezavedne pristranskosti pri zaposlovanju, vodenju in odločanju.

### 6. Tematska področja, ukrepi in cilji

Inštitut naslavlja vsa priporočena tematska področja GEP, skladnega z Obzorjem Evropa, z ukrepi v spodnji tabeli. Ciljne vrednosti so realistične za manjšo organizacijo in se bodo po potrebi prilagajale glede na število zaposlenih, razpoložljive vire in pravne obveznosti.

Področje	Ukrep	Kazalnik	Cilj do 2029	Nosilec
Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter organizacijska kultura	Kjer je to izvedljivo glede na delo, ohranjati prožne in družini prijazne oblike dela, vključno z razumno fleksibilnostjo delovnega časa, delom na daljavo in načrtovanjem sestankov v običajnem delovnem času.	Praksa se pregleda letno	Prožne oblike dela so na voljo in uporabljene pravično; sestanki se praviloma izvajajo v rednem času	Direktor
Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter	Pri internem in zunanjem komuniciranju	Uporabljen komunikacijski pregled	Standard spolno občutljive komunikacije	Vsi zaposleni

organizacijska kultura	uporabljati vključujoč, spoštljiv in nestereotipen jezik ter vizualne podobe.		se uporablja pri ključnih gradivih in dogodkih	
Uravnotežena zastopanost spolov pri vodenju in odločanju	Prizadevati si za uravnoteženo zastopanost spolov v vodstvu, upravnih organih, panelih, svetovalnih skupinah, strokovnih ekipah in javnih dogodkih, ki jih organizira inštitut.	Delež žensk/moških v vodstvenih in strokovnih vlogah	Noben spol ni sistematično podzastopan tam, kjer inštitut določa nominacije	Direktor
Enakost spolov pri zaposlovanju in kariernem razvoju	Zagotoviti, da so razpisi, merila izbora, razgovori, honorarji in strokovne priložnosti poštene, pregledni in brez spolne pristranskosti.	Uporablja se zaposlitveni kontrolni seznam	Kontrolni seznam se uporabi pri vseh formalnih zaposlitvah in večjih izborih strokovnjakov	Direktor / kadrovska oseba
Enakost spolov pri zaposlovanju in kariernem razvoju	Podpirati enak dostop do strokovnega razvoja, mentorstva, vidnosti in vodstvenih priložnosti.	Pregled usposabljanj in razdelitve vlog	Enak dostop se spremlja in letno obravnava	Vodstvo
Vključevanje vidika spola v raziskovalne in/ali izobraževalne vsebine	Kadar je glede na temo smiselno, upoštevati relevantnost spola, raznolikosti in vključevanja pri zasnovi projektov, raziskovalnih vprašanjih, izobraževalnih vsebinah, zbiranju podatkov, komuniciranju in evalvaciji.	Pregled projektov in vsebin	Vidik spola se obravnava pri vseh novih relevantnih projektih in izobraževalnih produktih	Vodje projektov
Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	Vzdrževati jasna interna pravila za preprečevanje, prijavo, odziv, zaupnost in usmerjanje v primerih diskriminacije, nadlegovanja, spolnega nadlegovanja, trpinčenja ali drugega nasilja na podlagi spola.	Postopek je na voljo in sporočen	Notranja prijavna pot je določena in sporočena vsem sodelujočim	Direktor
Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	Omogočiti varne poti za izražanje skrbi in zagotoviti, da se prijave obravnavajo hitro, spoštljivo in brez povračilnih ukrepov.	Incidenti se zaupno evidentirajo in pregledajo	Na vsako prijavo se odzove in ukrepa skladno s postopkom	Direktor / imenovana kontaktna oseba
Prečni izvedbeni ukrepi	Zbirati organizacijske podatke, razčlenjene po spolu, ter najmanj vsaki	Spremljevalna zabeležka / pregledno poročilo	Pregled se izvede najmanj vsaki dve leti	Direktor / kontaktna oseba za GEP

	dve leti poročati o izvajanju GEP.			
Prečni izvedbeni ukrepi	Izvajati ozaveščanje in usposabljanje o enakosti spolov in nezavednih pristranskostih za zaposlene in odločevalce.	Število aktivnosti / udeležba	Najmanj ena aktivnost ozaveščanja ali usposabljanja na leto	Direktor / zunanji strokovnjak po potrebi

## 7. Izvajanje, pregled in objava

Ta GEP začne veljati z dnem potrditve s strani direktorja in objave na spletni strani inštituta. Velja za obdobje 2026-2029, razen če je prej posodobljen. Interno se vsako leto pripravi kratka izvedbena zabeležka, najmanj vsaki dve leti pa tudi bolj strukturiran pregled izvajanja.

Veljavni GEP bo objavljen na spletni strani inštituta v angleškem in slovenskem jeziku. Prejšnje različice, večje posodobitve ali formalni akti o sprejetju se lahko hranijo tudi na spletni strani ali v interni dokumentaciji inštituta, da se po potrebi izkaže kontinuiteta in skladnost.

## 8. Potrditev

### Potrjuje:

Matej Košir, direktor / zakoniti zastopnik

Inštitut za raziskave in razvoj "Utrip"

Datum: 09.04.2026

Podpis: \_\_\_\_\_



Opomba glede izvajanja: Temu načrtu naj po potrebi sledijo enostavni interni dokazi o izvajanju (npr. letna zabeležka, zapisnik sestanka, seznam prisotnosti na usposabljanju ali kratko spremljevalno poročilo).