

NAČRT ZA UVELJAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI ZAPOSLENIH NA ZRS KOPER

Leto 2026



Datum sprejema 26. januar 2026	Verzija: 1	Sprememba:	Avtor: člani Komisije za enake možnosti ZRS Koper (KEM)
Podpis odgovorne osebe: Direktor ZRS, dr. Rado Pišot:			

NAČRT ZA UVELJAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI ZAPOSLENIH NA ZRS KOPER (NUEM)

NUEM opredeljuje zavezanost ZRS Koper k sistematičnemu ustvarjanju vključujočega, pravičnega in nediskriminatornega delovnega okolja ter zato:

- predstavlja krovni, strateški dokument;
- določa vizijo, cilje, načela in usmeritve na področju enakih možnosti za vse zaposlene;
- ima širši obseg kot Akcijski načrt enakosti spolov, saj se ne osredotoča samo na spol, temveč na različne vidike diskriminacije in ranljivosti zaposlenih;
- je del dolgoročnega strateškega načrtovanja.

A Namen in naloge NUEM:

- Vzpostavlja splošna načela in cilje za zagotavljanje enakih možnosti ter nediskriminacije zaposlenih.
- Določa strateško vizijo ZRS Koper na področju enakih možnosti.
- Opredeljuje področja, kjer obstaja tveganje za neenako obravnavo, ter prepoznava skupine zaposlenih, ki so pri tem lahko posebej ranljive.
- Vzpostavlja pravni in organizacijski okvir, na katerem temelji nadaljnje načrtovanje, vključno s pripravo akcijskih načrtov.
- Vključuje analize stanja in širše razvojne usmeritve.
- Določa merila in načine spremljanja izvajanja aktivnosti za zagotavljanje enakih možnosti na sistemski ravni.

B Letni akcijski načrt enakosti spolov (NES / GEP – Gender Equality Plan)

Je izvedbeni dokument, ki operativno uresničuje zaveze organizacije na področju enakosti spolov in zato:

- izhaja iz krovnega načrta za uveljavljanje enakih možnosti in nacionalnih ter EU zakonodajnih okvirjev;
- se osredotoča na enakost spolov;
- določa konkretne ukrepe, roke, odgovorne osebe, kazalnike uspešnosti izvajanja, (Kazalniki -Priloga1);
- je po vsebini bolj natančen in implementativen dokument kot NZEM;
- se ga sprejema vsako leto, nato pa na podlagi kazalnikov spremlja uspešnost izvedenih aktivnosti ter pripravi poročilo o rezultatih preteklega obdobja;
- izvajanje ukrepov in pripravo poročil nadzira Komisija za enake možnosti ZRS Koper.

B1 Namen in naloge Akcijskega načrta enakosti spolov

so usmerjene v praktično uresničevanje zavez organizacije na področju enakih možnosti in enakosti spolov, zato dokument:

- prevaja strateške cilje v konkretne ukrepe,
- določa časovni načrt, odgovorne osebe in nosilce nalog,
- uvaja ukrepe, ki so usmerjeni v:
 - izboljšanje ravnotežja spolov na področju zaposlovanja in vodenja;
 - preprečuje spolno nadlegovanje;
 - uvaja rabo spolno občutljivega jezika;
 - prispeva k uravnavanju zasebnega in poklicnega življenja.
- prispeva k zbiranju spolno razčlenjenih podatkov in drugih relevantnih informacij s tega področja;
- vsebuje kazalnike uspeha ter določa način poročanja o doseženih rezultatih;
- določa operativno izvajanje ciljev in merjenje učinkov.

AKCIJSKI NAČRT ZA UVELJAVLJANJE ENAKOSTI SPOLOV

za leto 2026

Znanstveno-raziskovalno središče Koper
(ZRS Koper)

Garibaldijeva 1, Koper



Datum sprejetja: 5. redna seja Znanstvenega sveta ZRS Koper, 26. januarja 2026	Verzija: 1	Sprememba	Avtor: člani Komisije za enake možnosti na ZRS
Podpis odgovorne osebe: Direktor ZRS, dr. Rado Pišot			

NES za leto 2026

- Akcijski načrta za uveljavljanje enakosti spolov ZRS Koper (NES) bo tudi v tem letu sledil ciljem projekta R&I PEERS, ki si prizadeva preiniti ustaljene spolno pristranske prakse ter nezavedna (nenapisana, neformalna, nevidnima) pravila, ki omejujejo udeležbo žensk in mladih raziskovalk_cev na začetku kariere ter njihov uspešen razvoj v znanosti. S tem bo prispeval k uveljavljanju enakosti spolov v raziskovalnem okolju.
- Vsebina NES ZRS Koper za to leto je bila definirana na podlagi zaznanih potreb in odziva na širše, strukturne dejavnike, ki vplivajo na enake možnosti raziskovalk_cev v slovenski družbi, ter na podlagi posebnosti organizacijske strukture, kulture in prevladujočih praks na ZRS Koper.
- Akcijski načrt je dokument, ki vključuje letni načrt aktivnosti in se ga letno preverja, dopolnjuje in spreminja glede na potrebe in je "dokument v nastajanju".
- Naloge Akcijskega načrta enakosti spolov so usmerjene v praktično uresničevanje zavez organizacije na področju zagotavljanja enakosti spolov. Dokument predstavlja most med strateškimi cilji in njihovim dejanskim izvajanjem, saj strateške usmeritve prevaja v konkretne, izvedljive ukrepe. Hkrati določa časovni okvir izvajanja, opredeljuje odgovorne osebe ter nosilce posameznih nalog.
- Akcijski načrt uvaja ukrepe, namenjene izboljšanju enakosti spolov na področju zaposlovanja in vodenja, preprečevanju spolnega nadlegovanja ter spodbujanju rabe spolno občutljivega jezika v organizaciji. Poleg tega prispeva k boljšemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih ter k sistematičnemu zbiranju spolno razčlenjenih podatkov in drugih relevantnih informacij s področja enakosti spolov.
- Dokument vključuje tudi jasno opredeljene kazalnike uspešnosti (v prilogi) ter določa način spremljanja in poročanja o doseženih rezultatih. S tem omogoča operativno izvajanje zastavljenih ciljev ter redno vrednotenje učinkov sprejetih ukrepov.

Skladno s smernicami EU, je NES usmerjen na pet področij, na katerih želimo uveljaviti oziroma okrepiti enake možnosti raziskovalk_cev tako glede na spol kot glede na druge značilnosti, ki opredeljujejo njihov položaj (spolna, etnična, verska pripadnost idr.).

Ta področja so:

1. **enake možnosti spolov** pri zaposlovanju in kariernem napredovanju;
2. **uravnotežena zastopanost spolov** na vodilnih in odločevalskih položajih, pri nagrajevanju in znanstveni odličnosti;
3. **usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**;
4. **upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja** (spolno vključujoč jezik v raziskavah, promocijskem materialu in uradnih dokumentih);
5. ukrepi za **preprečevanje nasilja** na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem (ozaveščanje glede enakosti spolov).

1. ENAKE MOŽNOSTI SPOLOV PRI ZAPOSLOVANJU IN KARIERNEM NAPREDOVANJU

Strategije (Dejavnosti)	Neposredni naslovniki	Posredni naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj ZRS Koper	Časovni okvir
<i>Letno spremljanje statistike kazalnikov karierne poti raziskovalk_cev glede na spol</i>	Organi ZRS Koper	Raziskovalke_ci ZRS Koper	Poročilo iz Kazalnikov (priloga 1)	Kadrovska služba in KEM	Trajno oz. na letni ravni
<i>Mentoriranje in uvajanje novo zaposlenih v delo</i>	Novi zaposleni_e	Zaposlene_i na ZRS Koper	Pregled pretoka informacij oz. poročilo iz Kazalnikov – (priloga 1)	Služba za pravne in kadrovske zadeve, predstojnice_ki inštitutov	2026
<i>Redna izobraževanja za pisanje prijav za projekte in štipendije ter akademskih veščin pisanja</i>	Raziskovalke_ci ZRS Koper	Raziskovalne skupine in inštituti	Izvedeno izobraževanje (delavnica) 1x letno	Vodja CUP v sodelovanju z uveljavljenimi raziskovalkami_ci	Trajno, 1 x letno
<i>Izobraževanje za oblikovanje individualnega načrta namenjeno vodstvenim in vodilnim delavcem ter mentorjem</i>	Vodstveni in vodilni delavci, mentorji	Zaposlene_i na ZRS Koper	Izvedeno izobraževanje (delavnice) 1x letno	Vodstvo ZRS, Služba za pravne in kadrovske zadeve na predlog KEM	2026
<i>Redna srečanja MR z direktorjem</i>	Mladi raziskovalci (ARIS in mednarodni projekti)	Mentorji in MR	Kazalnik (priloga1: Poročilo o izvedenih srečanjih - načrtovana so 3 srečanja letno)	Direktor ZRS (kabinet direktorja)	2026

<i>Izdelava individualnih kadrovskih načrtov za vse novo zaposlene (MR, raziskovalce_ke in ostalo strokovno osebje)</i>	Novo zaposlene_i	Zaposlene_i na ZRS Koper, mentor	Kazalnik: Poročilo o delu ZRS Koper (alternativno letni razgovori)	Vodstvo in Služba za pravne in kadrovske zadeve	Letno, skladno s programom dela
<i>Redna strokovna izobraževanja za zaposlene</i>	Zaposlene_i raziskovalke_ci in strokovno osebje	Inštituti in enote ZRS	Izobraževanje skladno z letnim načrtom	Vodilno in vodstveno osebje na predlog zaposlenih	Trajno oz. na letni ravni skladno z letnim programom dela ZRS
<i>Formiranje sveta mladih oz. zaposlenih na začetku kariere</i>	Mlade_i raziskovalke_ci – raziskovalke_ci in strokovno-tehnično osebje na začetku kariere	Zaposlene_i na ZRS Koper	Ustanovitev in delovanje sveta	Na pobudo KEM – Znanstveni svet ZRS predlaga	Formiranje in vzpostavitev delovanja do 2027

2. URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST SPOLOV NA VODILNIH IN ODLOČEVALSKIH POLOŽAJIH IN PRI NAGRAJEVANJU ZNANSTVENE ODLIČNOSTI

<i>Strategije (Dejavnosti)</i>	Neposredni naslovniki	Posredni naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj ZRS Koper	Časovni okvir
<i>Letna statistika zastopanosti spolov na vodilnih in odločevalskih položajih</i>	Organi ZRS Koper	Zaposlene_i na ZRS Koper	Kazalni - priloga 1 r	Služba za pravne in kadrovske zadeve in KEM	Trajno/ letno
<i>Letna statistika zastopanosti spolov glede na prejete nagrade in štipendije</i>	Organi ZRS Koper	Zaposlene_i na ZRS Koper	Kazalniki – priloga 1	Služba za pravne in kadrovske zadeve in KEM	Trajno/se izvaja
<i>Organizacija dogodkov za promocijo znanstvene odličnosti s posebnim poudarkom na raziskovalkah_cih na začetku kariere. Pobude za prijavo na razpise za vse nagrade za znanstvene dosežke</i>	Raziskovalke_ci in strokovni in tehnični delavci_ke na začetku kariere	Raziskovalke_ci in širša javnost	Predstavitev na Glasniku znanosti, (število prijav in število prejetih nagrad po spolu)	Vodstvo ZRS	Bienalno 2027

3. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Strategije (Dejavnosti)	Neposredni naslovniki	Posredni naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj ZRS Koper	Časovni okvir
Letna statistika o rabi obstoječih mehanizmov za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (koriščenje porodniškega, starševskega, očetovskega dopusta, koriščenje bolniške za nego družinskih članov_ic idr.)	Zaposlene_i na ZRS Koper	Zaposlene_i na ZRS Koper	Kazalniki: Statistika predstavljena zaposlenim ZRS Koper	Služba za pravne in kadrovske zadeve in KEM	Trajno oz. na letni ravni
Izvedba ankete zadovoljstva na delovnem mestu med zaposlenimi	Zaposlene_i na ZRS Koper	Zaposlene_i na ZRS Koper	Izvedena anketa med zaposlenimi na ZRS Koper in predstavitev rezultatov ter priprava predlogov ukrepov za izboljšanje	KEM in Center za raziskovanje javnega mnenja	2026
Delovni pogoji: možnost dela od doma, fleksibilni delovni čas	Zaposlene_i na ZRS Koper	Družine zaposlenih na ZRS Koper	Kazalniki: Statistika izkoriščenih dni za delo od doma	Vodstvo in Služba za pravne in kadrovske zadeve	2026
Skrb za psihofizično zdravje zaposlenih (promocija in izvedba meritev psihofizičnega statusa (PFS) zainteresiranih zaposlenih, delavnica: vadba na delovnem mestu, rekreacija za zaposlene (odbojka na mivki))	Zaposlene_i na ZRS Koper	Zaposlene_i na ZRS Koper	Poročilo o izvedba aktivnosti skladno s Pravilnikom o promociji zdravja na delovnem mestu	Vodstvo in uprava ZRS na predloge delavske zaupnice in predstojnic_kov inštitutov	2026

4. UPOŠTEVANJE DIMENZIJE SPOLA V VSEBINI RAZISKAV IN POUČEVANJA (SPOLNO VKLJUČUJOČ JEZIK V RAZISKAVAH, PROMOCIJSKEM MATERIALU IN URADNIH DOKUMENTIH)

Strategije (Dejavnosti)	Neposredni naslovniki	Posredni naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj ZRS Koper	Časovni okvir
<i>Pregled jezikovnih praks spolno vključujočega jezika in implementacija le-teh v dokumentih ZRS Koper</i>	Strokovno osebje ZRS Koper	Zaposlene_i na ZRS Koper	Usklajeni dokumenti ter dosledna uporaba v novih dokumentih	vodja uprave ZRS Koper, lektorice_ji, IJŠ ZRS Koper, založba	se izvaja 2026
<i>Uporaba spolno vključujočega jezika v vseh promocijskih gradivih ZRS Koper</i>	Strokovno osebje ZRS Koper	Zaposlene_i na ZRS Koper in zainteresirana javnost	Upoštevanje spolno vključujočega jezika v vseh promocijskih besedilih	služba za PR, IJŠ ZRS Koper, založba	Trajno/se izvaja
<i>Uporaba spolno vključujočega jezika v raziskavah</i>	Raziskovalke_ci ZRS Koper	Znanstvena strokovna in laična javnost	Znanstvene in strokovne publikacije in poročila ZRS Koper vključujejo spolno vključujočo rabo jezika	Vodje programskih in projektnih skupin in vodja založbe	2026
<i>Izobraževanje zaposlenih ZRS Koper na temo spolno vključujoče rabe jezika</i>	Zaposlene_i na ZRS Koper	Zaposlene_i na ZRS Koper	Izobraževanje - 1x	Predlog: IJŠ ZRS Koper	2026

5. UKREPI PROTI NADLEGOVANJU, NASILJU IN TRPINČENJU NA DELOVNEM MESTU

Strategije (Dejavnosti)	Neposredni naslovniki_ce	Posredni naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj ZRS Koper	Časovni okvir
<i>Delo Komisije za enake možnosti</i>	Zaposleni_e na ZRS Koper	Zaposlene_i na ZRS Koper	Spremljanje NES na letni ravni glede na načrt in kazalnike	KEM in ZS Koper, direktor ZRS Koper	Trajno /na letni ravni
<i>Spremljanje dela delavske zaupnice_ka</i>	Zaposlene_i na ZRS Koper	Zaposleni_e na ZRS Koper	Poročilo o delovanju zaupnice_ka	Imenovana zaupnica_ika	2026
<i>Izobraževanja za zaposlene na temo enakosti spolov, spolnega nadlegovanja, šikaniranja in mobinga na delovnem mestu</i>	Zaposlene_i na ZRS Koper	Zaposleni_e na ZRS Koper	Izobraževanje glede na izpostavljane potrebe: spoštljiva komunikacija na delovnem mestu, izobraževanje za zaupne osebe (vsaj 1 izobraževanje in/ ali informativno - ozaveščevalna kampanija (plakati))	Vodstveni in vodilni kader na predlog: KEM i ZRS Koper in ali Komisije za etična vprašanja ZRS Koper	2026
<i>Implementacijo politike, ki naslavlja različne oblike nasilja v raziskovanju in akademskem prostoru s pomočjo priporočil »UNISAFE toolkit«</i>	Zaposlene_i na ZRS Koper	Zaposlene_i na ZRS Koper	Seznanitev z zbirko orodij <i>UNISAFE toolkit</i> in priprava načrta uvajanja dobrih praks za leto 2027	KEM	2026-2027