

Načrt za enakost spolov



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT

Uvod

Enakost spolov je temeljna vrednota Evropske unije. Enakost spolov ne pomeni, da bodo ženske in moški postali enaki, temveč da pravice, odgovornosti in priložnosti žensk in moških ne bodo odvisne od tega, ali so rojeni kot ženska ali moški. Enakost spolov pomeni, da se upoštevajo interesi, potrebe in prioritete tako žensk kot moških, s čimer se priznava raznolikost različnih skupin žensk in moških.

Evropska komisija z okvirnim programom Evropske unije za raziskave in inovacije, ki je aktiven v obdobju med leti 2021 in 2027, uvaja novo pravilo, ki določa, da morajo imeti vse javne institucije ter visokošolske in raziskovalne organizacije, ki se prijavljajo na razpise Obzorje Evropa (ang. Horizon Europe) pripravljen in sprejet Načrt za enakost spolov (ang. Gender equality plan).

Načrt za enakost spolov Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport je strateški dokument, ki izkazuje zavezanost ministrstva k enakosti spolov ter postavlja ključne cilje in konkretne ukrepe za njihovo doseganje. Za njegovo uresničevanje ministrstvo zagotavlja potrebna finančna sredstva in človeške vire, ki bodo podprli proces sprememb.

Načrt za enakost spolov ministrstva sledi naslednjim načelom:

- je javen dokument, objavljen na spletni strani ministrstva in podpisan s strani ministra,
- za uresničevanje načrta ministrstvo namenja dodatna finančna sredstva in strokovno podporo,
- za nadzor nad uresničevanjem načrta ministrstvo predvideva zbiranje in analizo podatkov, ločenih po spolu, ter pripravo in objavo dvoletnih poročil,
- za vse zaposlene na ministrstvu in posebej za vodilni kader je predvideno usposabljanje in izobraževanje na področjih enakosti spolov in prikrite diskriminacije.

Načrt za enakost spolov ministrstva je namenjen zagotavljanju delovnega okolja, ki je občutljivo na spolne in druge diskriminacije ali pristranskosti, zaradi katerih so lahko zaposleni slabše obravnavani in z manj možnosti za uspeh znotraj organizacije.

Enakost spolov ni žensko vprašanje, ampak bi moralo zadevati in v celoti vključevati vse. Enakost spolov se tako kot vprašanje človekovih pravic obravnava kot predpogoj in pokazatelj trajnostnega razvoja, ki je osredotočeno na ljudi.

1

Sistemski okvir/ nacionalna zakonodaja

Enakost in nediskriminacija sta temeljni vrednoti in načeli Evropske unije, ki sta zapisani v njenih temeljnih pogodbah ter v Listini o temeljnih pravicah. Razvoj na zakonodajnem področju, sodna praksa in politične pobude preteklih desetletij so mnogim omogočili boljše življenje in pripomogli h gradnji družbe, ki spoštuje enakost, v kateri se različni ljudje počutijo sprejeti in ki si prizadeva za spoštljivo in pravično obravnavo vseh ljudi.

EU prepoveduje diskriminacijo na temelju vseh splošno priznanih osebnih okoliščin v vrsti temeljnih pravnih dokumentov. Nediskriminacija predstavlja vrednoto in Pogodba o delovanju EU določa, da si EU v vseh svojih dejavnostih prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami ter prizadeva za boj proti diskriminaciji med drugim na podlagi spola ali spolne usmerjenosti. Podobno določbo o splošni prepovedi diskriminacije vsebuje tudi Listina EU o temeljnih pravicah.

EU zakonodajni in strateški okvir:

- Pogodba o delovanju EU (Prečiščena različica Pogodbe o delovanju Evropske unije - OJ C 326, 26.10.2012, p. 47-390)
- Listina EU o temeljnih pravicah (OJ C 326, 26.10.2012, p. 391-407)
- Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (OJ L 303, 2.12.2000, p. 16-22)
- Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (OJ L 204, 26.7.2006, p. 23-36)
- Strategija 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)

Leta 2020 je Evropska komisija objavila Strategijo za enakost spolov 2020-2025, ki predstavlja cilje in ukrepe politike do leta 2025 za napredek v smeri spolno enakostne Evrope. Cilj je Evropska unija, v kateri se ženske in moški, dekleta in fantje, deklince 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. Ključni cilji so odprava nasilja zaradi spola; premagovanje spolnih stereotipov; odpravljanje spolnih vrzeli na trgu dela; doseganje enake udeležbe v vseh gospodarskih sektorjih; obravnavanje spolne vrzeli pri plačilih in pokojninah; odpravljanje spolne vrzeli pri oskrbi in doseganje spolne uravnoteženosti pri odločanju ter v politiki.

Slovenska zakonodaja uzakonja vsa načela iz mednarodnih konvencij in prava EU, ki se nanašajo na vprašanja enakih možnosti in prepovedi diskriminacije ter v nekaterih pogledih zagotavlja bolj ugodne pogoje. Tako 14. člen Ustave RS določa enakost pred zakonom, v skladu s katero 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.



SI zakonodajni in strateški okvir:

- Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 - UZS68, 66/00 - UZ80, 24/03 - UZ3a, 47, 68, 69/04 - UZ14, 69/04 - UZ43, 69/04 - UZ50, 68/06 - UZ121,140,143, 47/13 - UZ148, 47/13 - UZ90,97,99, 75/16 - UZ70a in 92/21 - UZ62a)
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 - ZUPJS-G, 14/18, 81/19, 158/20 in 92/21)
- Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 50/12 - uradno prečiščeno besedilo, 6/16 - popr., 54/15, 38/16, 27/17, 23/20, 91/20, 95/21, 186/21 in 105/22 - ZZNŠPP)
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 - popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 - PZ-F, 52/16, 15/17 - odl. US, 22/19 - ZPosS, 81/19, 203/20 - ZIUPOPDVE, 119/21 - ZČmIS-A, 202/21 - odl. US, 15/22 in 54/22 - ZUPŠ-1)
- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 - uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 - ZTFI-A, 69/08 - ZZavar-E, 40/12 - ZUJF, 158/20 - ZIntPK-C, 203/20 - ZIUPOPDVE, 202/21 - odl. US in 3/22 - ZDeb)
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 - ZUNEO-A, 33/16 - ZVarD in 59/19)
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 - ZNOrg)
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015-2020 (Uradni list RS, št. 84/15)
- Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 36/09 in 21/13 - ZDR-1)

Zakon o enakih možnostih žensk in moških določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. Posebej izpostavlja, da je ustvarjanje enakih možnosti naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja

Zakon o varstvu pred diskriminacijo definira oblike prepovedane diskriminacije (neposredna in posredna) ter spodbuja ukrepe za enako obravnavanje. Zakon zavezuje državne organe, lokalne

skupnosti, nosilce javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe, ki morajo na vseh področjih oblastnega odločanja, delovanja v pravnem prometu in pri drugem svojem delovanju oziroma ravnanju v razmerju do tretjih oseb zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb.

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških dodatno zavezuje ministrstva, da integrirajo načela enakosti spolov pri pripravljanju in načrtovanju, odločanju, izvajanju ter ovrednotenju političnih usmeritev in ukrepov. Z integracijo načela enakosti spolov se vse načrtovane politike, ukrepi, zakoni ali programi presodijo z vidika vpliva na ženske in moške, in sicer na vseh področjih ter na vseh ravneh. Politike in programi v vseh političnih, ekonomskih ter družbenih sferah se oblikujejo, izvajajo in vrednotijo tako, da imajo ženske in moški od njih enake koristi ter da se odpravlja neenakost med spoloma.

V Sloveniji delujejo mnoge državne in nevladne institucije, ki podpirajo načelo enakosti, med njimi tudi Zagovornik načela enakosti, ki je samostojen državni organ.

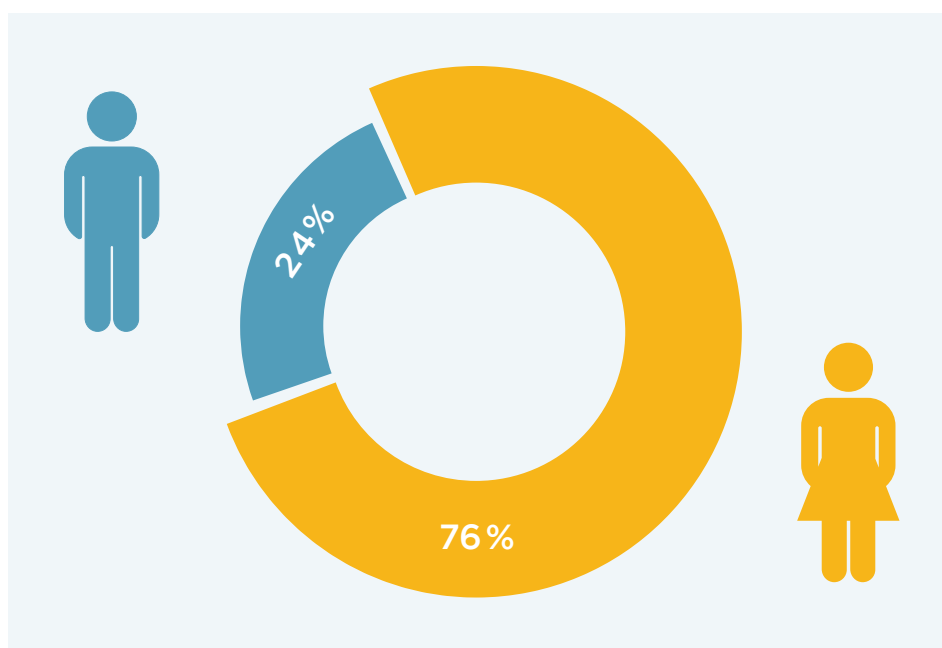
2

Analiza stanja¹

Številna prizadevanja Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport (v nadaljevanju: MIZŠ) že sedaj spodbujajo in ustvarjajo enake možnosti. MIZŠ zaposlenim omogoča vse ugodnosti in pravice, ki jih priznava nacionalna zakonodaja (npr. delo na domu, gibljiv delovni čas, koriščenje očetovskega dopusta, krajši delovni čas iz naslova invalidnosti ali starševstva, koriščenje letnega dopusta v času letnih šolskih počitnic, pravica do izrednega dopusta in drugo).

Za namene analize stanja na področju enakosti spolov je MIZŠ zbralo relevantne podatke in pripravilo analizo, ki vključuje tudi podatke za organa v sestavi.

V organizaciji je skupno zaposlenih 76 % žensk in 24 % moških. Glede na nesorazmernost zastopanosti po spolu so zato primernejši podatki v obliki deležev od celotnega števila javnih uslužbencev posameznega spola.



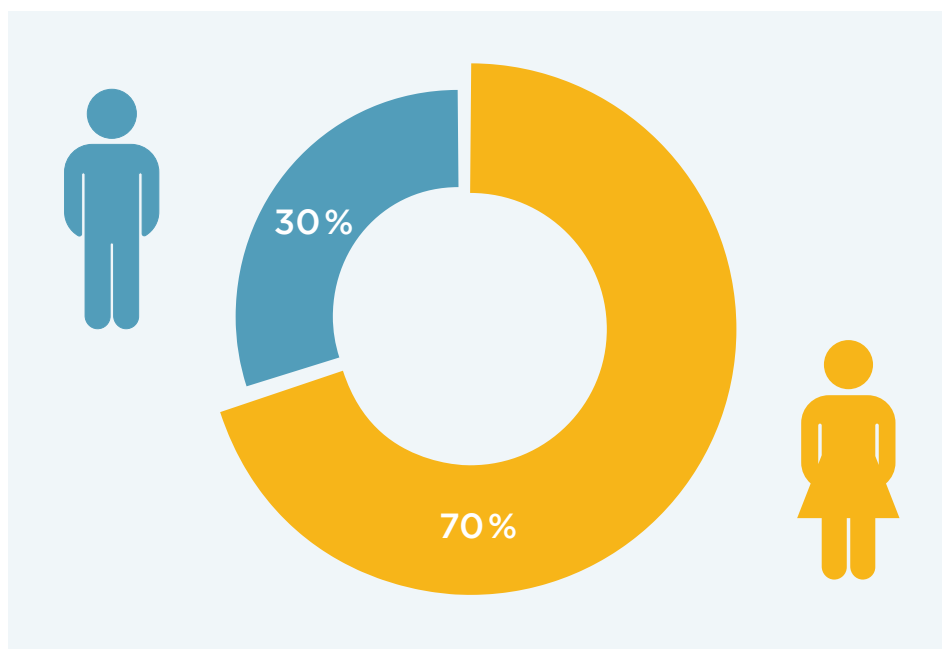
¹ Kjer ni drugače zapisano, se podatki nanašajo na stanje z dne 31.8.2022.

Delovna mesta se glede na zahtevnost in položaj delijo na funkcionarska, uradniška in strokovno tehnična delovna mesta. Vsa tri najvišja funkcionarska mesta zasedajo moški. Od vseh zaposlenih žensk je na uradniških mestih zaposlenih 83 % žensk in na strokovno tehničnih delovnih mestih 17 % žensk. Pri moških je razmerje podobno in znaša delež uradnikov 80 %, zaposlenih na strokovno tehničnih delovnih mestih 17 % ter funkcionarjev 3 %.

V skladu z veljavno zakonodajo lahko javni uslužbenci na delovnem mestu napredujejo v višji plačni razred vsake tri leta, ne glede na spol, če pridobijo zahtevane ocene delovne uspešnosti. Javni uslužbenci na uradniških delovnih mestih lahko poleg napredovanja v višji plačni razred, napredujejo tudi v višji naziv znotraj delovnega mesta. Uradniki napredujejo v višji naziv, ko v času od zadnjega napredovanja v naziv iste stopnje dosežejo trikrat oceno odlično ali štirikrat zelo dobro ali petkrat oceno najmanj dobro. V najvišje nazive uradniki napredujejo, ko v nazivu iste stopnje dosežejo petkrat oceno odlično ali šestkrat oceno zelo dobro. Povprečno tako javni uslužbenci, ne glede na spol, napredujejo v višji plačni razred vsake tri leta, v višji naziv pa povprečno na štiri leta, ob predpostavki, da so večinoma vse pridobljene ocene delovne uspešnosti odlične.

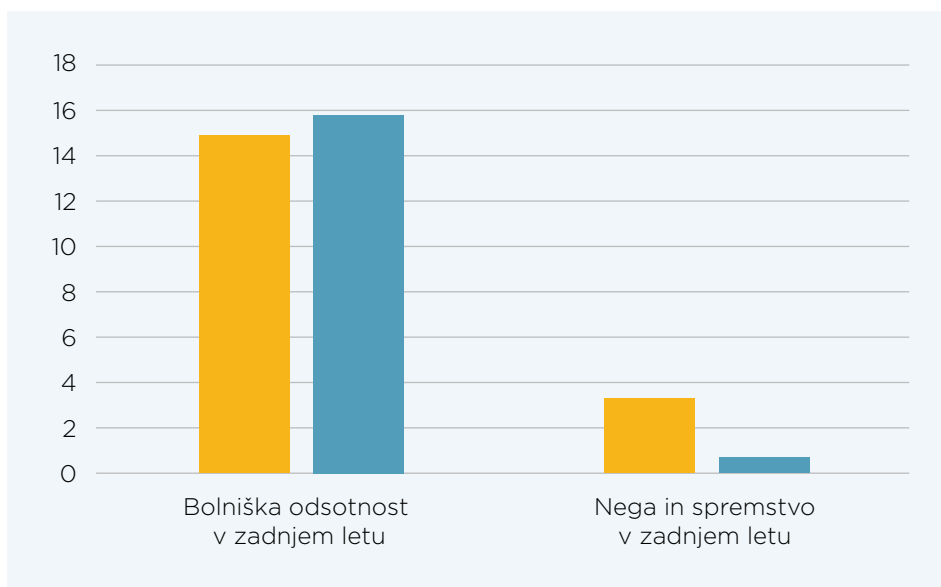
Povprečni doseženi plačni razred brez dodatkov je glede na vse zaposlene pri ženskah 8 % nižji v primerjavi z moškimi.

V okviru zadnjih desetih javnih objav oz. javnih natečajev za delovno mesto podsekretarja (m/ž) se je prijavilo povprečno 70 % žensk in 30 % moških.



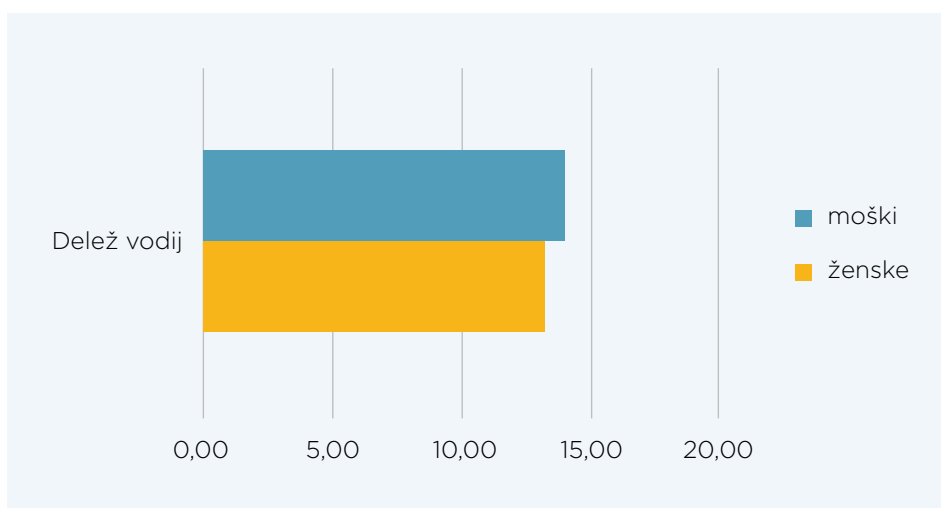
V zadnjem letu so se za koriščenje starševskega dopusta odločile zgolj javne uslužbenke, ki so se po zaključku dopusta vse vrstile na delovno mesto. Ženske so bile v zadnjem letu bolniško odsotne povprečno 14,89 dni in moški 15,77 dni. Iz naslova nege in spremljanja je v enakem referenčnem obdobju znašala odsotnost pri ženskah povprečno 3,28 dni in pri moških 0,65 dni na leto.

	ženske	moški
Bolniške odsotnosti v zadnjem letu	14,89 dni	15,77 dni
Nega in spremljanje v zadnjem letu	3,28 dni	0,65 dni



Na ministrstvu in v organih v sestavi je skupaj 44 vodstvenih delovnih mest, od katerih jih ženske zasedajo 59 % in moški 41 %.

Na vodstvenih delovnih mestih znaša delež žensk 7,98 % od vseh zaposlenih žensk, medtem ko pri moških znaša delež vodij 17,82 % od vseh moških zaposlenih v organizaciji.



3

Področja/Nabor Ukrepov

3.1. Splošni ukrepi

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
3.1.1 Imenovanje Delovne skupine MIZŠ za uresničevanje in spremljanje ukrepov NES z mandatom za 4 leta	Določitev pristojnosti za spremljanje in uresničevanje ciljev NES ter pripravo periodičnega poročila	Zaposleni/e	Sekretariat	V okviru rednih nalog	Q4 2022	Sklep o imenovanju Delovne skupine MIZŠ
3.1.2 Imenovanje strokovnjaka/inje MIZŠ na področju enakosti spolov oz./ ali pooblastitev koordinatorja/ce ² in namestnika/ce za enake možnosti	Strokovna podpora MIZŠ na področju enakosti spolov	Zaposleni/e	Služba za kadrovske zadeve	V okviru rednih nalog	Q1 2023	Popravek akta o sistemizaciji k opisu del in nalog delovnega mesta, na katerem se opravljajo tudi naloge strokovnjaka/inje
3.1.3 Spremljanje podatkov po spolu ter priprava periodičnega poročila NES	Analiza stanja za pripravo periodičnega poročila	Zaposleni/e	Služba za kadrovske zadeve	V okviru rednih nalog	Q2 2023	Oblikovan sistem relevantnih kazalnikov po spolu
			Delovna skupina MIZŠ		Q4 2024	Priprava periodičnega poročila o uresničevanju NES
			Strokovnjak/inja			

² Zakon o enakih možnostih žensk in moških (13. člen).

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
3.1.4. Priprava priporočil za uporaba vključujočega jezika pri interni in zunanji komunikaciji zaposlenih	Spolno občutljiva in vključujoča raba jezika zaposlenih pri interni in zunanji komunikaciji ter pri javnih objavah MIZŠ	Zaposleni/e	Strokovnjak/inja	V okviru rednih nalog	Q2 2023	Priprava priročnika o spolno občutljivi in vključujoči rabi jezika na MIZŠ
3.1.5. Spremljanje in merjenje percepcije zaposlenih o enakih možnostih in položaju žensk in moških na MIZŠ	Zadovoljstvo zaposlenih in vključujoče delovno okolje	Zaposleni/e	Sekretariat	V okviru rednih nalog	Q4 2022 naprej	Priprava periodičnega poročila »OKO zaposlenih«
3.1.6. Izboljšanje informiranja in osveščanje zaposlenih o enakosti spolov preko interne komunikacije	Zadovoljstvo zaposlenih in vključujoče delovno okolje	Zaposleni/e, Novo zaposleni/e Vodstveni kadri	Zaposleni/e, Novo zaposleni/e Vodstveni kadri	V okviru rednih nalog	Q2 2023 naprej	Število pripravljenih in posredovanih pisnih in spletnih materialov (npr. novičnikov, grafik in letakov)
3.1.7. Prizadevanje za spolno uravnoteženost vabljenih govorcev/k in/oz. panelistov/k na vseh dogodkih, ki jih organizira MIZŠ	Upoštevanje enakosti spolov pri organizaciji dogodkov MIZŠ	Zaposleni/e	Organizatorji/ke dogodkov MIZŠ	V okviru rednih nalog	Q4 2022 naprej	% nastopajočih M/Ž na vzorcu izbranih dogodkov

3.2. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
3.2.1. Spodbujanje zaposlovanja pod-reprezentiranega spola, ob primerljivih kompetencah kandidatov	Uravnotežena zastopanosti spolov pri zaposlovanju	Novo zaposleni/e	Komisije pri zaposlovanju	V okviru rednih nalog	Q4 2022 naprej	Delež Ž/M v organizaciji
3.2.2. Izvedba izobraževanj in usposabljanj s področja enakosti spolov ter drugih presečnih področij	Osveščanje za prepoznavanje in preprečevanje diskriminacije z namenom zagotavljanja varnega delovnega okolja	Zaposleni/e Novo zaposleni/e Vodstveni kadri	Služba za kadrovske zadeve Upravna akademija		Q2 2023 naprej	Št. predavanj (npr. preprečevanje izgorelosti, podzavestna diskriminacija) Št. udeležencev
3.2.3. Upoštevanje spolne uravnoteženosti pri imenovanju posvetovalnih in usklajevalnih organov, delovnih teles ter delegacij, ob upoštevanju kompetenc	Spolna uravnoteženost strokovnih teles (t. p. 40 % drugega spola)	Zaposleni/e	Sekretariat Kabinet NOE	V okviru rednih nalog	Q4 2022 naprej	Delež M/Ž v strokovnih telesih MIZŠ

3.3. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
3.3.1. Spodbuda žensk k prijavi na najvišja položajna delovna mesta, kot npr. generalni/a direktor/ica, generalni/a sekretark/ka (Uvedba sistema, kjer se spola na posameznem najvišjem položajnem delovnem mestu izmenjujeta, ob upoštevanju ustreznih kompetenc, ki jih določi Uradniški svet)	Transparentni in vključujoči postopki kandidiranja ter izboljšana spolna uravnoteženost na najvišjih uradniških položajnih delovnih mestih MIZŠ ter pri kolektivnih telesih MIZŠ	Zaposleni/e	Služba za kadrovske zadeve Predstojnik	V okviru rednih nalog	Q4 2022 naprej	Delež M/Ž na vodilnih položajih
3.3.2. Načrtovanje nasledstva za prepoznavanje zaposlenih, ki kažejo potencial in sposobnost za karierni razvoj, ki vključuje dimenzijo spola in skrbi za uravnoteženost struktur tudi po spolu	Izboljšana spolna uravnoteženost v procesih upravljanja z nasledstvi/talenti	Zaposleni/e	Vodje NOE Služba za kadrovske zadeve Sekretariat	V okviru rednih nalog	Q4 2024 naprej	Delež M/Ž na vodilnih položajnih delovnih mestih

3.4. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
3.4.1. Oblike prilagoditve delovnega časa, prostorske prožnosti in organizacije dela na domu	Posameznikovim potrebam prilagojeni pogoji dela, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	Zaposleni/e	Služba za kadrovske zadeve	V okviru rednih nalog	Q1 2023	Posodobljen in objavljen Pravilnik o delu na domu

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
3.4.2. Ozaveščanje in spodbuda moškim za prevzemanje skrbstvenih obveznosti med starševskim dopustom in kasneje v času odraščanja otrok	Večji delež moških, ki prevzemajo skrbstvene obveznosti med starševskim dopustom in kasneje v času odraščanja otrok	Zaposleni/e	Vodje NOE Služba za kadrovske zadeve Sekretariat	V okviru rednih nalog	Q3 2023 naprej	Delež M/Ž, ki koristijo starševski dopust in odsotnost z dela zaradi nege, spremstva ipd.

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
3.4.3. Spodbujanje k upoštevanju načela, da zaposleni/a ni dolžan odgovarjati na službeno e-pošto izven delovnega časa (npr. pri delu na domu)	Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja	Zaposleni/e	Vodje NOE Koordinator/ka	V okviru rednih nalog	Q4 2022 naprej	Št. pripravljenih in posredovanih priporočil za Vodje NOE

3.5. Ukrepi za upoštevanje dimenzije spola v vsebini dokumentov

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
3.5.1. Upoštevanje vidika spola v vseh zakonodajnih, strateških in drugih dokumentih MIZŠ ³	Odprava neenakosti med spoloma na področjih v pristojnosti MIZŠ	Zaposleni/e Deležniki/ce	Pripravljalci/ke predpisov Koordinator/ka	V okviru rednih nalog	Q2 2023	Št. predpisov, ki so prejela predhodno soglasje koordinatorja/ke
3.5.2. Upoštevanje vidika spola pri vsebinah tematskih raziskovalnih programov (CRP)	Rezultati raziskav, ki so relevantni za vse	Raziskovalci/ke	Predlagatelji/ce Strokovnjak/inja	V okviru rednih nalog	Q2 2023 naprej	Št. CRP projektov s pogojem (če je relevantno)
3.5.3. Pregled osnutkov internih aktov oziroma sprememb teh aktov z vidika enakosti spolov ter pridobitev soglasja strokovnjaka/inje ⁴ MIZŠ	Dosledno upoštevanje načela enakosti spolov pri pripravi in spremembah internih aktov MIZŠ.	Zaposleni/e	Pripravljalci/ke internih aktov Strokovnjak/inja Sindikata MIZŠ	V okviru rednih nalog	Q3 2023 naprej	Št. internih aktov s predhodno pridobljenim soglasjem

³ Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških

⁴ Glej splošne ukrepe

3.6. Ukrepi za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
3.6.1. Ozaveščanje zaposlenih o problematiki nasilja na podlagi spola, drugem nasilju in ustrezni komunikaciji na delovnem mestu preko izobraževanj in posredovanih gradiv	Promocija kulture organizacije, v kateri je vsakršna oblika slabega ali zlorabljaljivega ravnanja nesprejemljiva ⁵ .	Zaposleni/e Deležniki/ce	Pripravljalci/ke predpisov Koordinator/ka	V okviru rednih nalog	Q2 2023	Št. predpisov, ki so prejela predhodno soglasje koordinatorja/ke
3.6. 2. Pregled in posodobitev internih pravnih podlag, smernic in priporočil za preprečevanje nasilja na podlagi spola ter ustrezna zaščita žrtve nasilja	Razvoj sistema prepoznavanja, odzivanja in preprečevanja nasilja na podlagi spola in drugega nasilja ter trpinčenja na delovnem mestu	Zaposleni/e	Služba za kadrovske zadeve Svetovalec in svetovalka Sindikat MIZŠ	V okviru rednih nalog	Q4 2023	Posodobljeni interni pravilniki in smernice
3.6.3. Imenovanje enega svetovalca in ene svetovalke za pomoč in informiranje zaposlenih MIZŠ ⁶ , ki med zaposlenimi uživata zaupanje	Vzpostavitev ustreznega sistema delovanja svetovalcev za pomoč in informiranje zaposlenih MIZŠ	Zaposleni/e	Služba za kadrovske zadeve Sindikat MIZŠ	V okviru rednih nalog	Q4 naprej	Sklep o imenovanju dveh (M/Ž) svetovalcev

^{5,6} Smernice za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
3.6.4. Promocija vloge svetovalca/ke za pomoč in informiranje	Vidnost in dostopnost do podpornih mehanizmov za zaščito zaposlenih	Zaposleni/e	Svetovalac/ka	V okviru rednih nalog	Q4 2022 naprej	Št. dogodkov, sestankov, posvetovanj

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
3.6.5. Udeležba na izobraževanjih in usposabljanjih svetovalca/ke za pomoč in informiranje zaposlenih	Razvoj in dvig kompetenc svetovalca/ke za pomoč in informiranje zaposlenih	Zaposleni/e	Svetovalac/ka		Q1 2023 naprej	Število usposabljanj

4 Uresničevanje in evalvacija

Za uresničevanje Načrta za enakost spolov je odgovoren/a minister/ica Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport oziroma ministrstva, pristojnega za znanost.

Za ta namen bo minister imenoval Delovno skupino za obdobje štirih let, ki ga bodo sestavljali predstavniki različnih strokovnih služb, ki so pristojne za uresničevanje posameznih ukrepov ter koordinator/ica.

Delovna skupina bo ob strokovni podpori strokovnjaka/inja spremljala rezultate in učinke Načrta za enakost spolov ter napredek ministrstva na področju enakosti spolov.

Strokovnjak/inja, bo predhodno pripravil/a nabor relevantnih kazalnikov, ki bodo skladni s cilji in namenom tega dokumenta.

Delovna skupina bo periodično (na vsaki dve leti) pripravila poročilo o uresničevanju Načrta za enakost spolov, ki ga sprejme minister/ica.

Omenjeno poročilo bo objavljeno na spletni strani ministrstva ter posredovano preko kanalov za interno komunikacijo, kjer bodo o napredku informirani tudi vsi zaposleni/e.

Ministrstvo bo v sodelovanju z Delovno skupino in strokovnjakom/injo ter v sodelovanju s sindikatom MIZŠ, drugimi resorji (MDDSZ) in zunanjimi strokovnjaki po potrebi ukrepe Načrta za enakost spolov posodobilo in nadgradilo.

Št. dokumenta: 070-15/2022/1
Datum: 30. 9. 2022

Izdalo: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport
Oblikovanje: Minibig, Simon Trampuš s.p.
Prelom: Minibig, Simon Trampuš s.p.
Fotografije: Shutterstock

Ljubljana, oktober 2022

